



ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล



โดย

นางสาววราศนา ส้วยเกียรติ

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร :
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**RELATIONSHIP BETWEEN STAFF'S JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT: THE RESEARCH INSTITUTE FOR LANGUAGES
AND CULTURES OF ASIA, MAHIDOL UNIVERSITY**



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

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

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล” เสนอโดย นางสาววาสนา ส้วยเกียรติ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัทสนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

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

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภนันทน์ หอมสุต)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

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



51601709 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

วาสนา ส่วยเกร็ด : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. 117 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันด้วย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคือบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดลทุกคน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และใช้สถิติ T-test และ One way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐาน

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับดีมาก และมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยยังสรุปได้ว่าความพึงพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกละและความผูกพันในบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

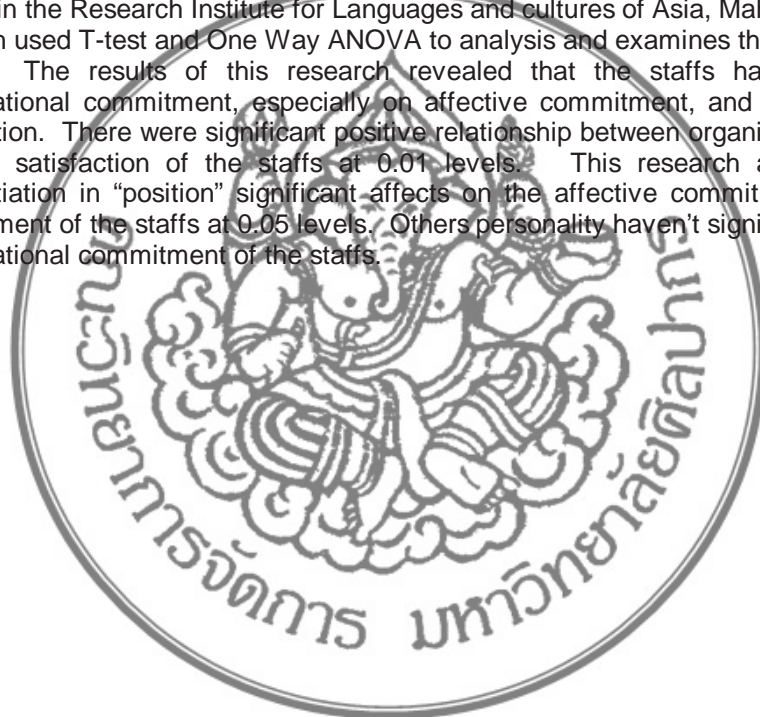
51601710 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORD : ORGANIZATION COMMITMENT

WASSANA SUAYKRED : RELATIONSHIP BETWEEN STAFF'S JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE RESEARCH INSTITUTE FOR LANGUAGES AND CULTURES OF ASIA, MAHIDOL UNIVERSITY. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO ,Ph.D.. 117 pp.

The purpose of this research was to study the level of organizational commitment. It was also aimed to study between the job satisfaction and organizational commitment of staffs who worked in the Research Institute of Languages and cultures for Asia, Mahidol University. Moreover, this research tried to evaluate the comparison of staffs' organizational commitment that has difference in characteristics. Questionnaires were sent to all staffs who worked in the Research Institute for Languages and cultures of Asia, Mahidol University. This research used T-test and One Way ANOVA to analysis and examines the hypotheses.

The results of this research revealed that the staffs have a high level of organizational commitment, especially on affective commitment, and medium level in job satisfaction. There were significant positive relationship between organizational commitment and job satisfaction of the staffs at 0.01 levels. This research also reported that a differentiation in "position" significant affects on the affective commitment and Normative commitment of the staffs at 0.05 levels. Others personality haven't significant affected on any organizational commitment of the staffs.



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาต้องขอกราบ
ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัตน์ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์นภนัท หอมสุด ที่ได้ให้ความกรุณา
แนะนำ และให้คำปรึกษาในแนวทางการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด
ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณอาจารย์ธีรพงษ์ บุญรักษา ประธานหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาภาษาและ
วัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา ผู้ช่วยให้คำชี้แนะ ให้คำปรึกษา และกำลังใจดี ๆ ในการทำ
วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียทุกท่าน ที่สละเวลาตอบ
แบบสอบถาม ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน คุณประภาศรี คำสอาด คุณอนุรักษ์ ก้านจันทร์ และขอบคุณ
คุณพิชชา แฉ่งพานิช คุณอำไพ หนูเล็ก คุณรุ่งทิพย์ สร้อยทอง และคุณเกรียงศักดิ์ เจตนาอนุศาสน์ ที่คอย
เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บิดา มารดา
และพี่สาว ที่ให้การสนับสนุน และให้โอกาสทางการศึกษาจนประสบความสำเร็จในการเรียนต่อ
ระดับปริญญาโทในครั้งนี้

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมติฐานของการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ขั้นตอนของการศึกษา.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
ข้อมูลประวัติมหาวิทยาลัยมหิดล.....	29
ข้อมูลประวัติสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	38
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	39
การสร้างเครื่องมือการศึกษา.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ระยะเวลาในการทำวิจัย.....	43

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	44
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน.....	48
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร.....	55
ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	59
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด.....	83
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
อภิปรายผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	101
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	102
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	110
ประวัติผู้วิจัย.....	117

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
1	แสดงความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
2	แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ ในภาพรวม.....	48
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของบุคลากรสถาบันฯ.....	49
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบของบุคลากรสถาบันฯ.....	50
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ.....	51
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ.....	52
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) ของบุคลากรสถาบันฯ.....	53
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ.....	54
9	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันฯ ในภาพรวม.....	55
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันด้านความรู้สึกร	56
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อเนื่อ	57
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันในบรรทัดฐาน	58
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสถิติสหสัมพันธ์.....	59
14	แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เป็นเพศชาย และเพศหญิง ด้วยสถิติ t-test.....	60
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกร ของบุคลากรจำแนกตามอายุ.....	61
16	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกรของบุคลากรจำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One-way ANOVA	62

ตารางที่	หน้า
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากร จำแนกตามอายุ..... 62
18	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากรจำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 63
19	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐาน ของบุคลากรจำแนกตามอายุ..... 63
20	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 64
21	แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื้อองค์กรด้านความรู้สึก ของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ด้วยสถิติ t-test 64
22	แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื้อองค์กรในแต่ละด้าน ของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน..... 65
23	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึก ของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา..... 66
24	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 67
25	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา..... 67
26	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 68
27	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา..... 68
28	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามระดับ การศึกษาด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 69
29	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของ บุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... 69
30	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 70

ตารางที่	หน้า
31	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน..... 70
32	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... 71
33	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยสถิติOne-way ANOVA..... 71
34	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐาน ของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่..... 72
35	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 72
36	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน..... 73
37	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของ บุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน..... 73
38	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 74
39	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน..... 74
40	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื้อของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ การทำงานด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 75
41	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของ บุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน..... 75
42	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 76
43	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึก ของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... 76
44	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 77

ตารางที่	หน้า
45	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... 77
46	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 78
47	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของ บุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... 78
48	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 79
49	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของ บุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน..... 79
50	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามระดับ เงินเดือนด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 80
51	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามระดับเงินเดือน..... 80
52	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื่องบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 81
53	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของ บุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน..... 81
54	แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน ด้วยสถิติ One-way ANOVA..... 82
55	แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากร ที่เคยหรือไม่เคยเป็นศิษย์เก่า ด้วยสถิติ t-test..... 82

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะถ้าปราศจากทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในระดับที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อผลสำเร็จขององค์กรแล้ว การบรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมเป็นไปได้ยาก ในทำนองเดียวกันคนในองค์กรนั้นเปรียบเสมือนทุนที่องค์กรได้ลงไว้ เนื่องจากว่าการที่องค์กรจะได้คนที่มีความประสิทธิภาพเข้ามาทำงานได้นั้นก็ต้องใช้ทุนทรัพย์และเวลาค่อนข้างมากในกระบวนการสรรหา คัดเลือก ฝึกฝนและพัฒนาบุคคล เพื่อให้มีความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ หากองค์กรจะต้องสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม นั่นหมายถึงองค์กรจะต้องสูญเสียทุนไปโดยไม่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เพราะเมื่อคนเก่าออกไป องค์กรจำเป็นต้องรับคนใหม่เข้ามาทำหน้าที่แทนและต้องใช้เวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะเท่าเทียมกับคนเก่าที่ออกไป ซึ่งตรงนี้เองที่องค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และเวลาเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงอยู่เสมออีกคือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีฝีมือมาใช้ในองค์กรและเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่เขาได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูง และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของคนงาน เช่น กรูสกี (Grusky 1966, อ้างถึงใน อุษา เพื่อนดวง 2551: 2) ว่าการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย สาเหตุเพราะเขาอาจจะลาออกหรือถ้าเขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเขาก็จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่ตั้งใจ ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์กรต้องสูญเสีย เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ ส่วนด้านบรรยากาศในการทำงานทำให้ขาดความมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกันในการทำงาน รวมทั้งสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรได้นานกว่าและเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน (สร้อยญา จันทรวงทอง 2546: 14-15)

นอกจากนี้ยังมีบทความที่ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันในองค์กรช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน, ความท้อแท้, และการขาดงานได้ ตัวอย่างบทความเช่น การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำส่งผลให้เกิดการขาดงานบ่อยและการขอลาออกจากงานโดยสมัครใจ ซึ่งเป็นการสูญเสียมากถ้าเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณภาพสูงทำให้การเสียสละทุ่มเทหรือเต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยเหลือองค์กรลดลง แต่เกิดความรู้สึกด้านลบต่องานและองค์กรมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถเสริมสร้างได้ด้วยวิธีการเพิ่มความสำคัญให้กับงาน (Job enrichment) ปรับปรุงให้พนักงานได้รับผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กรมากขึ้น รวมทั้งเมื่อมีการบรรจุพนักงานใหม่ก็ให้เลือกจากบุคคลที่มีค่านิยมใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกับองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันที่มีต่อองค์กรข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะการก่อให้เกิดประสิทธิผลที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความต้องการและความเต็มใจในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า มีหลายปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยของซูลิมัน (Suliman 2000, อ้างถึงใน ชีรพงษ์ บุญรักษา 2549: 6) พบว่า ซูลิมันได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า “อายุ” และ “ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร” มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร “ระดับการศึกษา” มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันในองค์กร “เพศ” และ “สถานภาพในการทำงาน” พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำจนถึงไม่มีความสัมพันธ์เลยกับความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร (เช่น งานวิจัยของปัทมา พรหมมินทร์ 2549; งานวิจัยของวิลาวรรณ สว่างศรี: 2549; งานวิจัยของอุษา เฟื่อนด้วง: 2551)

และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องยังได้พบว่าม้งานวิจัยจำนวนมากที่ระบุว่ “ความพึงพอใจในการทำงาน” มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยของ

เกอร์ฮาร์ท (Gerhart 1987, อ้างถึงใน พูนเดช สุริบุตร 2548: 16) กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับสภาพของงาน (Work Situation) บุคคลมีความพยายามในการแสวงหางานที่ตนพอใจ และถ้าคนได้รับความพึงพอใจในงานเขาจะมีความสุข และมีแนวโน้มที่จะทำงานนั้นเป็นเวลานานหลายปี งานวิจัยของกิลเมอร์ (Gilmer 1967, อ้างถึงใน สุพรรณิ พงษ์ตระกูล 2550: 12) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของบุคคลบางประการกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีอายุมากพบว่ามีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคคลที่เพิ่งเข้ามาทำงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นได้ อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความตั้งใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันองค์กรจำนวนมากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานด้วย

2. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาก่อการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์ขององค์กร

3. สมมติฐานของการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถกำหนดสมมติฐาน ของการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

3.2 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิฐานะ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์ขององค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกันอย่างไรมีนัยสำคัญ

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 การวิจัยนี้จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น โดยจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบใดๆ ต่อผู้แบบสอบถาม

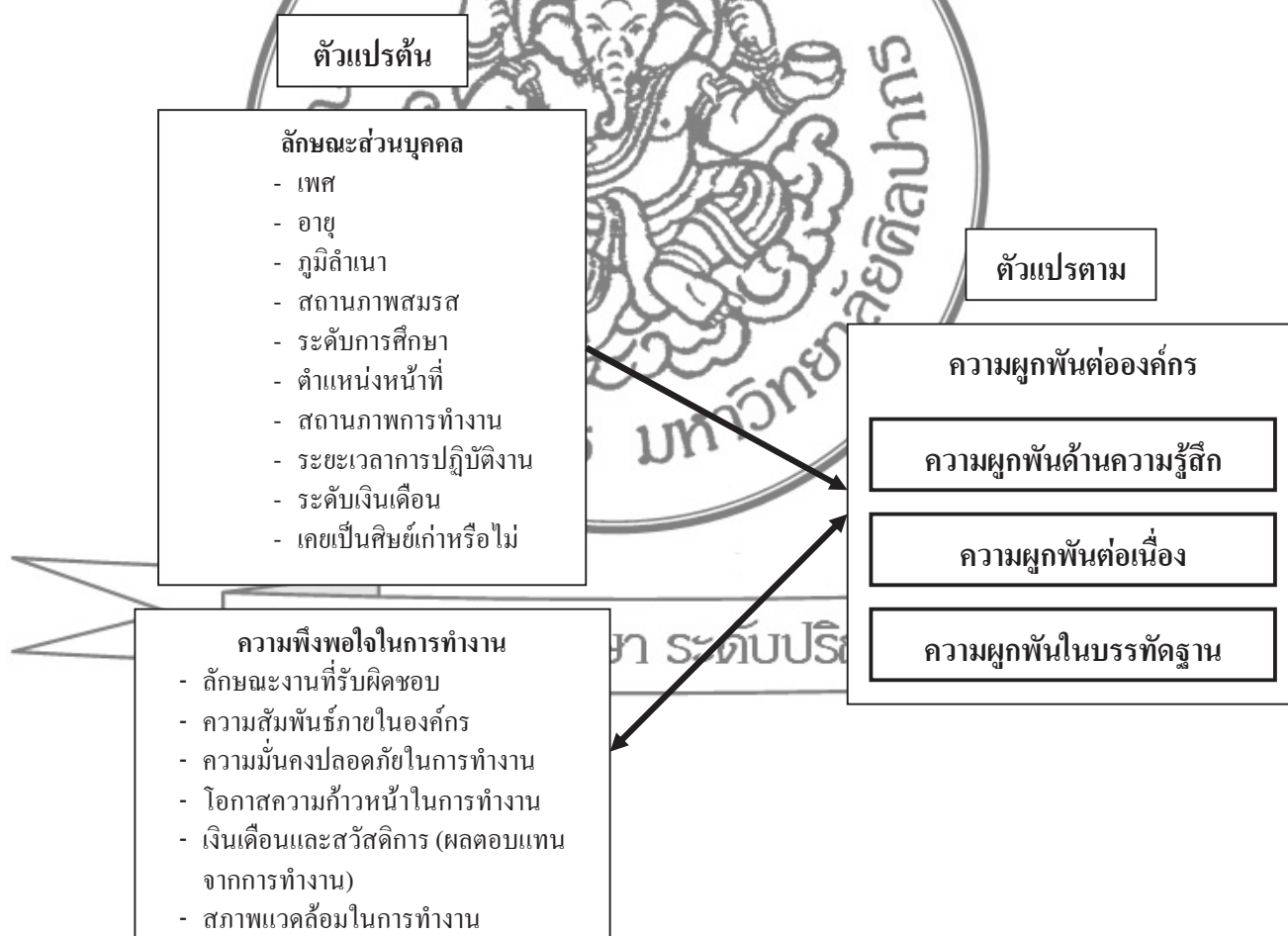
4.2 การวิจัยนี้มุ่งศึกษาในกลุ่มอาจารย์ นักวิจัย เจ้าหน้าที่ ทั้งหมด จำนวน 92 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2552)

4.3 การวิจัยนี้เป็นงานเชิงปริมาณและได้ใช้แบบสอบถามในการวิจัย ดังนั้นอาจมีข้อจำกัดในการควบคุมความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม อาทิ ภาวะทางอารมณ์ในขณะที่ตอบคำถาม ความรีบร้อนในการตอบคำถาม เป็นต้น ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้ถือเป็นข้อจำกัดโดยทั่วไปของการวิจัยเชิงปริมาณที่มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

4.4 การวิจัยนี้มีเป้าหมายหลักในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย โดยปัจจัยที่นำมาศึกษามีสามปัจจัยคือ ลักษณะส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทฤษฎีของ Sheldon, Herbiniak and Alutto มาประยุกต์กับแนวคิดของผู้วิจัยในปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Herzberg มาประยุกต์กับแนวคิดของผู้วิจัย และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้นิยามความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ตามทฤษฎีของอลัน (Allen) และไมเยอร์ (Meyer) 1991 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative commitment)

5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยของ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548: 89) ที่พบว่า ผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัยไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน งานวิจัยของ ดวงพร พรวิทยา (2540: 21) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรอบแนวคิดในการศึกษาจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)

6. ขั้นตอนของการศึกษา

6.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

6.2 ผู้วิจัยติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซียเพื่อขอรายชื่อและจำนวนของผู้ที่ตอบแบบสอบถามได้

6.3 ผู้วิจัยส่งจดหมายชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

6.4 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามส่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้โดยตรง (พร้อมกับจดหมายชี้แจงในข้อ 3) โดยขอให้ผู้ได้รับแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาที่ผู้วิจัยโดยตรงไม่เกิน 2 สัปดาห์

6.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการจัดเก็บและตรวจสอบแล้วมาจัดระเบียบ แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์

7. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายโดยเฉพาะ ดังนี้

7.1 บุคลากร หมายถึง กลุ่มอาจารย์ นักวิจัย เจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย ทั้งหมดจำนวน 92 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2552)

ประเภทของบุคลากร หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย แบ่งเป็น 2 สายงาน คือ

7.1.1 สายวิชาการ หมายถึง ผู้ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัย ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ นักวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย

7.1.2 สายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ผู้ที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างเงินงบประมาณและเงินรายได้ในมหาวิทยาลัย ที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการการเงิน นักวิชาการการศึกษา พนักงานขับรถยนต์ คนงาน คนสวน เป็นต้น

7.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ความคิดที่มีประโยชน์ ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจ มีกำลังใจ และการกระทำที่แสดงออกถึงความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งในการศึกษานี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย

7.2.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ที่มีอยู่ มีความเป็นอิสระในการทำงานและสามารถทำงานได้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ความสัมพันธภายในองค์กร

7.2.2 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานระดับต่างๆ รวมถึงปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

7.2.3 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง หลักประกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ รวมทั้งงานที่ทำอยู่ก็ไม่เสี่ยงต่ออันตรายและสุขภาพ

7.2.4 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตลอดจนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาด้านความรู้ เช่น การลาศึกษาต่อ ทุน และฝึกอบรม

7.2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าอาหาร และค่ารักษาพยาบาล

7.2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน

7.3 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกรักในองค์กรของที่ตนเองสังกัดอยู่ มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร มีหน้าที่ช่วยเหลือและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้ความสำคัญต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ โดยคิดว่าเป็นครอบครัวหนึ่งของตนเอง

7.4 ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้จากทำงานต่อไปในองค์กรที่สังกัดอยู่ โดยการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการออกจากองค์กรความรู้สึกว่ารายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร

7.5 ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกถึงบุญคุณที่ได้รับจากองค์กรที่สังกัดอยู่ ความรู้สึกที่ตนเองทำไม่ถูกต้องหากลาออกจากองค์กรไป

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียอยู่ในระดับใด

8.2 ทำให้ทราบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

8.3 ทำให้ทราบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์ขององค์กร

8.4 ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดลในการพิจารณาปรับปรุงและวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานโดยรวมต่อไป



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ในเรื่องความหมายของความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เดรเวอร์ (Drever 1972, อ้างถึงใน พิชิต บุตรศรีสวย 2546: 10) กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ลูทานส์ (Luthans 1995, อ้างถึงใน พูนเดช สุริบุตร 2548: 16) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาทำว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าหากพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ

พอลลัส (Paulus 1996: 366) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับทัศนคติในแง่บวกของแต่ละคนที่มีต่อตำแหน่งหรืองานของตนในปัจจุบัน

โรบบินส์ (Robbins 1997: 190) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขา โดยงานต่างๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

มูชินสกี (Muchinsky 2003, อ้างถึงใน ภักธรณศิริ พาประเสริฐ 2550: 10) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบเป็นระดับของความรู้สึกชอบพอใจ และยินดีที่ตนได้รับจากงาน ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องราวของแต่ละบุคคล

พงศ์ หรดาล (2541: 41) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลต่อเนื่องจากทัศนคติในด้านต่างๆ ของคนงานที่มีต่อการทำงาน อาจเกิดจากองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เช่น ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารดี งานท้าทายความสามารถ เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2541: 41) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน เมื่อเราพูดถึงคนที่มีความพึงพอใจในงานสูงนั้น เรามักจะหมายความว่าคนชอบและให้คุณค่าต่องานของตนเองสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานของตน

วิชัย แหวนเพชร (2543: 136) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สภาวะของอารมณ์ความรู้สึกและเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจ กระตือรือร้นเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วเขาก็จะมีความพยายาม และมีความสุขกับงานที่ทำ มีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นจนงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผลานิธิชัยนุกัฏฐิการ (2544: 122) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548: 16) ได้ให้นิยามความพึงพอใจว่าเป็นการแสดงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมของงาน

สุทธิสุด กรุงกาญจนา (2550: 21) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ ความคิดที่มีคุณค่า มีประโยชน์

ความรู้สึกที่แสดงความพึงพอใจ มีกำลังใจ และการกระทำที่แสดงออกถึงความตั้งใจทำงาน ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

ญานิศา สวงนเกียรติ (2551: 23) ได้ให้ความหมายของคำว่าความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน บุคคลจะเกิดความรู้สึกนี้ได้จะเกิดจากการได้รับการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจที่กระตุ้นและเต็มใจที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ดังนั้นสรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานได้ว่า เป็นความเต็มใจ ความรู้สึก หรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของเขาได้อย่างเหมาะสม แต่ความพึงพอใจของมนุษย์จะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาพการณ์ของการทำงานและปัจจัยอื่นๆ ภายในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์อยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการทำงาน และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

วิชัย แหวนเพชร (2543: 135) กล่าวว่าคำว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจกันมากทั้งจากนักจิตวิทยา นักวิชาการและนักบริหารงาน การทำงานในองค์กรสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้งานประสบความสำเร็จได้ก็คือ บุคลากร แม้ว่าจะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนคนแต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องชี้ความสำเร็จที่สำคัญ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่ เป็นผู้คิด ผู้วางแผน และเป็นผู้ปฏิบัติ หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็หมายความว่าเขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก มีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานก็จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้และมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือความล้มเหลวขององค์กร นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นสิ่งที่มีถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 122) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการทำงานและได้รับผลตอบแทนคือ เป็นผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ

การทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรได้ ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน ลางาน และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงาน หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานรวมทั้งคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางด้านอื่นๆ ตามมาในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบวกและความพึงพอใจในงานเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย

1.3 องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ในเรื่ององค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานผู้วิจัยได้ทบทวนเพื่อความเข้าใจ ดังนี้

ปภาวดี ศุภยจินดา (2532: 537-541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานที่ Milton ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ระดับได้แก่

1.1 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับมหภาค ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

1.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมระดับจุลภาค ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ

1.2.1 ปัจจัยงานกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญ ได้แก่ ความชัดเจนไม่ขัดแย้งในบทบาท ลักษณะงาน และอัตราค่าจ้าง

1.2.2 ปัจจัยองค์กรและสภาพแวดล้อมที่สำคัญ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และลักษณะการควบคุมงาน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านประชากร เช่น อายุ เพศ การศึกษา

2.2 ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เช่น ค่านิยม การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2.3 ปัจจัยด้านความสามารถ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความชำนาญ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 81-82) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ

1. นโยบายและการบริหาร บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่อบุคคลได้มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินงานในหน่วยงาน โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีอิสระเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

2. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โดยองค์ประกอบการสื่อสารมี 4 ประการ คือ ข้อมูลข่าวสาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสารและช่องทางในการสื่อสารและกระบวนการที่ส่งข่าวสารระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน โดยผ่านสื่อหรือขั้นตอนที่ให้ความสะดวก รวดเร็ว มีข้อมูลที่ดีในการส่งเสริมทักษะและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้องจากนั้น ก็จะเกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดีและสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว การช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล การปรึกษาหารือและบรรยากาศที่เป็นมิตร

4. สภาพการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัวและมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน

5. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทั้งทางด้านการบริหารและวิชาการ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยอาจจะได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม

มณี เหมทานนท์ (2542: 95-96) กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนี้

1. งาน ได้แก่ ความพึงพอใจในทางด้านจิตใจ ชนิดของงาน โอกาสในการเรียนรู้ งานความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานนั้น การควบคุมและการกำหนดเวลาของงาน

2. ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง

3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง

4. การยกย่องนับถือ ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและการเชื่อถือในงานที่สำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์

5. ผลสำเร็จ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การให้พักผ่อนประจำปี การให้ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน

6. สภาพของการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน การระบายอากาศ ความชื้น ลักษณะโครงสร้างของการวางผังที่ทำงาน

7. การนิเทศงาน ได้แก่ แบบหรือวิธีนิเทศงานและอิทธิพลจากการนิเทศงาน เทคนิคของการนิเทศงาน

8. เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความสามารถให้ความช่วยเหลือกัน ความเป็นเพื่อน

9. บริษัทและจัดการ ได้แก่ เอาใจใส่ดูแลงาน คนงาน ค่าจ้าง

1.4 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

คอร์แมน เอ.เค (Korman A.K. 1977, อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และอัญชลี โพธิ์ทอง: 161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจ ในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1959, อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2540: 148-150) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกัน

ปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยชดเชย หรือปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับการยกย่องนับเป็นอนาคต บุคลากรหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1959) นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดในด้านความพึงพอใจในการทำงานพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความดีใจขององค์กร รวมทั้งความสุขของบุคลากร หากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานแล้วอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออก หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านอื่นๆ ตามมา ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบวกและความพึงพอใจงานส่งผลถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย ผู้วิจัยจึงได้พิจารณานำความพึงพอใจในการทำงานมาเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg 1959) ซึ่งแบ่งความพึงพอใจออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวมทั้งการเลือกใช้แนวคิดจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กรนั้น เรื่องความผูกพันเป็นเรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจในการศึกษามาก ทั้งนี้เพราะว่าหากบุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้วก็จะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อดังนี้

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon 1971, อ้างถึงใน วิรัตน์ พ่วงเพชร 2550: 7) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ฮรีบิเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak and Alutto 1972, อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน 2547: 13) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะช่วยองค์กร ในการเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

บุชานัน (Buchanan II 1974, อ้างถึงใน จารุวรรณ รัชชางค์ 2549: 6) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือการเป็นพวกเดียวกัน (partisan) กับความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) คือความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter 1983, อ้างถึงใน ภาณุกร สุขเกษม 2551: 8) ให้ความเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นต่อไป

อลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer 1990, อ้างถึงใน วัชรชัย ทิวากรกฎ 2552: 16) ให้ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกความเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่ในบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

ชาร์ค และฟรีส (Schalk & Freese 1997, อ้างถึงใน อุษา เพื่อนด่าง 2551: 9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามความสำคัญที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

เจนนิเฟอร์ และการ์เรท (Jennifer and Gareth 1999, อ้างถึงใน ภาณุกร สุขเกษม 2551: 11) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมดที่สมาชิกมีต่อองค์กร ระดับความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด และสมาชิกขององค์กรสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์กรของตนได้

เอ็ดวาร์ด แอล กับแมน (Edward L. Gubman, อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง 2547: 7) กล่าวว่า ให้ความผูกพันต่อองค์กร คือ การทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพลัง

กาย พลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกจ้างและองค์กร

อลิษา สุขปิติ (2548: 9) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้พนักงานจะทุ่มเทที่จะใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ และใช้ความสามารถที่มีทั้งหมดเพราะคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

วิรัตน์ พวงเพชร (2550: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความพยายามทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันทางด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม และความหมายผูกพันเชิงค่านิยมที่มีต่อองค์กรในด้านบวก การเสียสละความถูกต้องส่วนตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดี และการยึดถือเป็นแบบอย่างและเป็นขบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความรู้สึกห่วงใยต่อความสำเร็จและความมั่นคงขององค์กร

พนิดา จงคำแข็ง (2551: 17) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานมีความทุ่มเท ความพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรรวมถึงความต้องการดำรงอยู่ในองค์กรเป็นสมาชิกขององค์กร

ปณัสกร นวลวัฒน์ (2551: 44) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร อย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และทำให้องค์กร ก็จะสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถแข่งขันในตลาดการค้าหรือบริการแก่สาธารณะได้อย่างเต็มที่

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึก ความคิดและทัศนคติในแง่บวก มีความรู้สึกเต็มใจและเสียสละ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร และมีการแสดงออกพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดี ลดความเสียหายขององค์กรทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรยังมีผลต่อการเพิ่มผลงาน ความพึงพอใจ และความคงอยู่ในองค์กร ซึ่งผลที่ได้ก็จะตกอยู่กับองค์กรและสมาชิกองค์กรเอง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่นๆ อีก คือ

บุชนัน (Buchanan II 1974, อ้างถึงใน ภาณุกร สุขเกษม 2551: 13) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็น ตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็น เจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลด การควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่งหน้า สำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

สตีเยอร์ส (Steers 1977, อ้างถึงใน จารุวรรณ รักษาวงศ์ 2549: 8) กล่าวว่า ความผูกพัน ในองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการใช้ - ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี กล่าวคือความ ผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึง ผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนร่วม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึง การตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานนั้น ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมี เสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และเป็นตัว ชี้นำที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

วีนีย์ ลาเกสตีชินูต (2548: 6) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจะมี ผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพึงพอใจในการ ทำงาน ต้องการคงความเป็นสมาชิกในองค์กรอีกต่อไป

สุขใจญา เกศศิริตระกูล (2550: 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ เสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกองค์กร ช่วยลดอัตราลาออก และยังมีส่วนช่วยใน การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรได้

วรารณ ทัพน้อย (2551: 18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อ ประสิทธิภาพและเป็นตัวบ่งชี้ถึงการโยกย้าย การลาออกของบุคคลในองค์กรได้ชัดเจนกว่าความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อ การดำเนินงานขององค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้สมาชิกใน องค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในงานที่รับผิดชอบ สุดท้ายองค์กรก็จะดำเนินการได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถแข่งขันและบริการแก่ลูกค้าได้อย่างเต็มที่

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ ทั้งนี้มีตัวแปรต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมองปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ไปด้วยดังนี้

เบคเกอร์ (Becker 1976, อ้างถึงใน อธิษา สุขปิตรี 2548: 14) ได้เสนอทฤษฎี Side-bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ด้านปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาน้อยก็เท่ากับการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่เท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

ฮรีบิเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak and Alutto 1972, อ้างถึงใน ปิยะเชษฐ์ เรื่อง ไพโรจน์ 2548: 17) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท

2. ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในองค์กร

3. ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

ลี (Lee 1971, อ้างถึงใน วิลาวรรณ สว่างศรี 2549: 11) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

โมทาซ (Mottaz 1987, อ้างถึงใน จารุวรรณ รักษาวงศ์ 2549: 24) กล่าวว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (work value) ว่าบุคคลให้ความสำคัญกับ

รางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใดหากรับรู้คุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนที่ได้รับขาดความสอดคล้องกัน ความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะลดลง

เชลดอน (Sheldon 1971, อ้างถึงใน วิรัตน์ พ่วงเพชร 2550: 17) ให้ความเห็นว่างค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับอายุ เพศ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบวิชาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

สตีลเลอร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1991, อ้างถึงใน อมรรัตน์ พูลเกตุ 2551: 35) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สนคดีที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานอิชัยนักร้องระดับอิชัยนักร้อง

พารอน (Baron 1986, อ้างถึงใน วารกรณ์ ทินน้อย 2551: 18) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานกล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงานแต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่างค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 45-46) ได้กล่าวว่าการที่บุคคลมีลักษณะเด่นเป็นพิเศษในการที่จะรวมกลุ่มกันในสังคม การสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ (Porter and others 1974: 604) ได้ให้ความหมายไว้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคลเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะต้องมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจรวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้กับความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

โดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน เห็นได้ว่าปัจจัยลักษณะงาน คือความหลากหลายในงาน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งนั้น ในส่วนของประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งรวมถึงความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อ

องค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมในองค์กรรวมถึงความสำเร็จขององค์กรด้วยคือช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ มีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวางแผน ที่วางไว้ และมีการรับรู้ถึงสถานการณ์ ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความแตกต่างกัน เกิดจากพฤติกรรมของสมาชิก นอกจากนี้องค์กรยังพบสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่แน่นอนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา องค์กรจะดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงอย่างเข้มแข็งต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถและมีความยึดมั่นต่อองค์กร ยังมีพฤติกรรมที่จะทุ่มเทเสียสละเวลา อุทิศตนเพื่อเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ความหมายในด้านพฤติกรรมตามทัศนะของอลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) เป็นแนวทางในการศึกษาทั้งนี้เนื่องจากว่าความหมายตามทัศนะของอลเลน และเมเยอร์ นั้นครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรสูง บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามกระทำสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังเสริมสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิกองค์กร ช่วยลดอัตราการลาออก และยังมีส่วนช่วยในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กรได้

ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาคำถามผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดของ อเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) มาใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้เพื่อการศึกษา รวมทั้งการเลือกใช้แนวคิดจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวอีกด้วย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ซุมัด (Sumad 2005) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้จัดการในบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในประเทศ มาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร

วาลัม, โอวา, แวง และ ลอเวอร์ (Walum, Orwa, Wang and Lawer 2005) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ในประเทศเคนยาและประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และความพึงพอใจต่องานและสิ่งต่างๆ ในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจากทั้งสองประเทศนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มอร์ริสัน และ ราเชล (Morrison and Rachel 2004) ศึกษาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการของพนักงาน พบว่า สถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โอ๊คแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นและทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งยังเป็นการลดความตั้งใจลาออก จากงานของพนักงานในโรงพยาบาล

ทาออร์มินา (Taormina 2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนของ องค์กรทั้ง 4 ด้านคือ (1) การฝึกอบรม (2) ความเข้าใจในงาน (3) ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน, และ (4) ความคาดหวังต่ออนาคตในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานที่เป็นคนอเมริกัน จำนวน 324 คน และพนักงานที่เป็นคนฮ่องกงที่ทำงานในอเมริกา จำนวน 198 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนขององค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสามด้าน (ด้านความรู้สึก, ต่อเนื่อง, และในบรรทัดฐาน) นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่เป็นคนฮ่องกงมีระดับของ “ความผูกพันในองค์กรด้านความรู้สึก” และ “ความผูกพันในบรรทัดฐาน” ต่อองค์กร โดยพนักงานระดับผู้จัดการในประเทศออสเตรเลียมีความ พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้จัดการในประเทศฮ่องกง

กี (Gee 2000, อ้างถึงใน อลิษา สุขปิติ: 23) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน รูปแบบ และนโยบายขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โซเมอร์ (Sommer 1995, อ้างถึงใน ปาณัสกร นวลวัฒน์ 2551: 56) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงานโดยทดสอบ ผลกระทบทางตรงและผลจากปฏิภริยาร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 422 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมาศึกษาความรู้สึกเมื่อหน้าในงาน การลาออกและการขาดงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเมื่อหน้าในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื่องไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามพบว่าความผูกพันต่อเนื่องนั้นมีปฏิภริยาร่วมกัน (interaction) กับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ ความรู้สึกเมื่อหน้าและการขาดงาน

ทาร์เตอร์ (Tarter 1974) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ลักษณะงานด้านทักษะที่หลากหลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยในประเทศ

อรุณี สกุลมา (2550) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ช่องทางการจัดจำหน่ายและกานขาย บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีระดับของบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อ องค์กร โดยเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมั่นคงในงาน การติดต่อสื่อสารและการรับรู้ในผลงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การสนับสนุนให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เสาวณีย์ กองศักดิ์ดา (2550) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าทั้งภาพรวมและพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าความผูกพันด้าน

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

จุฑามาศ โปษิศรี (2549) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าบริษัทได้นำแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และแนวคิดของ Gallup Path มาเป็นพื้นฐานในการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร

กานต์วี จันทร์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท อุดสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง

สมจิตต์ ตีนสกุล (2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านความรู้สึที่ดี ความเต็มใจทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันสูงสุด และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนครั้งของการเปลี่ยนงาน ระดับเงินเดือน

วัทธิ ลาทะสิทธิคุณ (2548) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพการสมรส ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

เนือทิพย์ นวมถนอม (2547) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติพบว่าข้าราชการสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ ได้แก่ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

จิรประภา สุตสาคร (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยากาศองค์กรด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

จงรัก จันทร์สว่าง (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มงานวิศวกรรม บริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามคำบรรยายลักษณะงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบจริง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตำแหน่ง ประเภทงาน ความมั่นคงในงาน ทีมงาน และความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท เงินเดือน ช่วงเวลาในการทำงาน และความคาดหวังจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประนอม ลอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้

- 1.1 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิจัยนำศึกษารูปแบบปฏิรูปภาวการณ์

- 1.5 ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.6 การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
- 1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
- 1.8 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 1.9 นโยบายในการบริหารงาน
- 1.10 ลักษณะงาน
- 1.11 เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ
- 1.12 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

2. ตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัย หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในองค์กรและส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความจงรักภักดีมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และความตั้งใจดังกล่าวจะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวนานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นอีก ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิฐานะ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์ขององค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำปัจจัยสองด้านนี้มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และกำหนดความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance commitment) และ ความผูกพันในบรรทัดฐาน (Normative commitment) เป็นตัวแปรตามในการวิจัยและกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งผลการวิจัยจะช่วยให้เกิดการพัฒนาและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

4. ข้อมูลประวัติมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลมีอายุยาวนานมากกว่า 100 ปี มีวิวัฒนาการมาหลายยุคหลายสมัยการเป็นมหาวิทยาลัยมหิดลเริ่มต้นที่โรงเรียนศิริราชพยาบาล โรงเรียนแพทยากร โรงเรียนราชแพทยาลัย โดยเป็นคณะหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วจึงสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหิดล 2533)

วันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์ โดยจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ เรียกว่า "มหาวิทยาลัยมหิดล" มีขอบเขตดำเนินงานกว้างขวางยิ่งขึ้น ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2512 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม "มหิดล" อันเป็นพระนามของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลย

เดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อมหาวิทยาลัยแทนชื่อมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์เดิม (จากราชกิจจานุเบกษา วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2512 เล่มที่ 86 ตอนที่ 17)

วันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2513 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาเรื่องการขอซื้อที่ดิน 1,241 ไร่เศษ ที่อำเภอศาลายา จังหวัดนครปฐม ซึ่งมหาวิทยาลัยมหิดลได้ขอซื้อเพื่อขยายกิจการของมหาวิทยาลัยมหิดลจากทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้อำนวยการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เห็นชอบตามอาณัติดังกล่าว ซึ่งต่อมาได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ดำเนินการขายโอนที่ดินที่ตำบลศาลายา จังหวัดนครปฐม เนื้อที่ 1,242 ไร่ 20 ตารางวา ให้มหาวิทยาลัยใช้เป็นพื้นที่ขยายกิจการ โดยเริ่มดำเนินการก่อสร้างมหาวิทยาลัย มหิดล ณ ศาลายา เมื่อ พ.ศ. 2519

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2526 โดยระยะแรกมีหน่วยงาน ที่ได้เข้าไปปฏิบัติงานตามลำดับ เช่น สำนักสัต์ว์ทดลองแห่งชาติ (เดิมชื่อโครงการศูนย์สัต์ว์ทดลองแห่งชาติ) ศูนย์ศาลายา (เดิมชื่อโครงการศูนย์ศาลายา) คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ (ในส่วนที่รับผิดชอบการเรียนของนักศึกษาปีที่ 1) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน (เดิมชื่อศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานแห่งอาเซียน)

วันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2526 สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ย้ายสำนักงานจากตึกอำนวยการ ชั้น 2 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ไปปฏิบัติงานในสำนักงานใหม่ของสถาบันที่ศาลายา และเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ฯ เสด็จพระราชดำเนินทรงเป็นองค์ประธานในพิธียกเสาเอกเรือนไทย “ศูนย์วิจัยวัฒนธรรมเอเชียอาคเนย์” ทางมหาวิทยาลัยได้ใช้งบประมาณในการก่อสร้างอาคารเป็นเงินทั้งสิ้น 9 ล้านบาท โดยทางคุณระเบียบ คุณเกษม เป็นผู้บริจาคให้ 5 ล้านบาท และมหาวิทยาลัยสมทบให้อีก 4 ล้านบาท ในปี พ.ศ. 2530 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอาคารเรือนไทยดังกล่าว

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหิดลมีหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี, คณะ 14 คณะ, สถาบัน 8 สถาบัน, สำนัก 4 สำนัก, ศูนย์ 3 ศูนย์ และวิทยาลัย 6 วิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีสถาบันสมทบอีก 20 แห่ง หน่วยงานต่างๆ ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกัน 3 พื้นที่ คือ พื้นที่เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พื้นที่เขตราษฎร์บุรี กรุงเทพมหานคร และพื้นที่ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลยังมีหน่วยงานที่ตั้งภายนอกมหาวิทยาลัย คือ วิทยาลัยการจัดการ และยังสามารถดำเนินโครงการขยายการจัดการศึกษาไปยังส่วนภูมิภาค 3 แห่งใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครสวรรค์ และจังหวัดอำนาจเจริญ ตามนโยบายขยายการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ไปยังส่วนภูมิภาคอย่างมีคุณภาพ โดยเริ่มจัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหิดล ณ กาญจนบุรี เป็นวิทยาเขตสารสนเทศแรก (มหาวิทยาลัยมหิดล 2553)

ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ มุ่งความรู้ คู่คุณธรรม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ มีมาตรฐานสากล เน้นการวิจัย การศึกษาบริการวิชาการ และเป็นศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อคุณภาพแห่งชีวิตและสังคม

พันธกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดผลงานวิจัยในระดับสากล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และการประยุกต์
- จัดการศึกษาเพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับสากล
- พัฒนาและให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- ชี้นำสังคมไทย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของชุมชนและสร้างสังคมเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม คุณภาพชีวิตและกาดำรงชีวิตในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนางานวิชาการ การบริการสังคม และระบบบริหาร
- ทำหน้าที่เป็นศูนย์เครือข่ายการเรียนรู้ และเครือข่ายการประยุกต์ผลงานวิจัย เพื่อการพัฒนาคนและสังคม

ข้อมูลประวัติสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

ปรัชญา

ภาษาและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม

วิสัยทัศน์

สถาบันที่มีความเป็นเลิศด้านวิจัยและพัฒนา ภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์แห่ง

เอเชีย

พันธกิจ

1. วิจัยและพัฒนาด้านภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
2. จัดการศึกษาด้านภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
3. จัดการบริการวิชาการด้านภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
4. ทำนุบำรุงภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
5. บริหารงานสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และถูกหลักจริยธรรมในด้านภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ชั้นนำด้านภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์ในภูมิภาค

เอเชีย

3. เพื่อสร้างบุคลากรวิจัยให้มีความเชี่ยวชาญด้านภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
4. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
5. เพื่อให้บัณฑิตมีคุณธรรม จริยธรรม และวุฒิภาวะ

ผลสำเร็จมีทั้งด้านวิชาการ ระดับปริญญาตรี

6. เพื่อให้สังคมรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
7. เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน
8. เพื่อให้เกิดความตระหนัก และเกิดการยอมรับในความหลากหลายและความเท่าเทียมทางภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
9. เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ (Strategy)

1. ปฏิรูประบบการวิจัยและพัฒนา (คน เงิน ระบบบริหารจัดการ)
2. จัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศ (Center of Excellence) ทางภาษา วัฒนธรรม

และกลุ่มชาติพันธุ์

3. สร้างคลินิกวิจัยด้านภาษา วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และการพัฒนา
4. ปฏิรูประบบการจัดการศึกษา
5. บูรณาการหลักคุณธรรม จริยธรรม ในกระบวนการเรียนการสอน
6. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และความเข้มแข็งของสังคม
7. ให้บริการวิชาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมเอเชีย
8. ส่งเสริม และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในความหลากหลาย และความเท่าเทียมทางภาษา วัฒนธรรม และกลุ่มชาติพันธุ์
9. รื้อปรับระบบการบริหารจัดการ
10. พัฒนวัตกรรมการบริหารงานสมัยใหม่
11. พัฒนางานประชาสัมพันธ์

ประวัติสถาบันฯ

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล เริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2517 มีฐานะเป็น “โครงการศูนย์ศึกษาวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียอาคเนย์” ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เล็งเห็นความจำเป็นของการผลิตนัก วิชาการที่มีความรู้และความเข้าใจวิธีการทางภาษาศาสตร์ ในอันที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการติดต่อสื่อสาร การทำความเข้าใจกับ ผู้คนที่มิใช่เชื้อสายเผ่าพันธุ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีและการพูดแตกต่างจากคนไทยโดยทั่วไป ไม่ว่า ภาษาเหล่านี้จะเป็นภาษา กลุ่ม ชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในประเทศ หรือภาษาของผู้คนในภูมิภาคเอเชีย อาคเนย์ โครงการศูนย์ศึกษาวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียอาคเนย์แห่งนี้มีศาสตราจารย์ ดร. คุณหญิงสุริยา รัตนกุล เป็นผู้ก่อตั้งและเป็น ผู้อำนวยการคนแรก มีที่ทำการอยู่ที่อาคารอำนวยการ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ต่อมาในปี พ.ศ. 2524 ได้รับการยกฐานะเป็น “สถาบันวิจัยภาษา และวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท” มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยมหิดล และในปี พ.ศ. 2525 ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ที่มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ตำบล ศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัด นครปฐม โดยในระยะแรกมีที่ทำการสถาบันฯ ณ อาคารคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ต่อมา ได้ย้ายที่ทำการ ไปอยู่ ณ อาคารเรียนรวม บัณฑิตวิทยาลัย จนเมื่อการก่อสร้างอาคารของสถาบันฯ แล้วเสร็จในปลายปี พ.ศ. 2542 จึง ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ ณ อาคารภาษาและวัฒนธรรมสยามบรม

ราชกุมารี ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งนอกจาก อาคารดังกล่าวแล้ว สถาบันฯ ยังมีอาคารเรือนไทย (ระเบียบ กุณะเกษม) ซึ่งใช้เป็นสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมอื่น สถาบันฯ ได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ และในวันที่ 20 พฤษภาคม 2552 สถาบันฯ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย” เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานที่มีขยายออกไปสู่ระดับนานาชาติมากขึ้น (ข้อมูลสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย 2553)

นับตั้งแต่สถาบันฯ ได้รับการสถาปนาขึ้นในปี พ.ศ. 2524 มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการตามลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2524 - 2531	รองศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิงสุริยา รัตนกุล
พ.ศ. 2531 - 2536	รองศาสตราจารย์ นายแพทย์พูนพิศ อมาตยกุล
พ.ศ. 2536 - 2544	ศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิงสุริยา รัตนกุล
พ.ศ. 2544 - 2548	ศาสตราจารย์ ดร.สุวิไล เปรมศรีรัตน์
พ.ศ. 2548 - 2552	รองศาสตราจารย์ ดร.โสภณา ศรีจำปา
พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน	รองศาสตราจารย์ ดวงพร คำคุณวัฒน์

โครงสร้างและการบริหารงาน

เพื่อให้การบริหารงานและจัดการทรัพยากรของสถาบันฯ บรรลุวัตถุประสงค์ สถาบันฯ ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 1 สำนักงาน และ 4 ฝ่าย คือ

1. สำนักงานผู้อำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนเอื้ออำนวยความสะดวกพื้นฐานด้านงานธุรการ งานบุคคล งานงบประมาณ การเงิน การพัสดุ อาคารสถานที่ และอื่นๆ เพื่อให้พันธกิจหลักของสถาบันฯ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยมีหัวหน้างานต่างๆเป็นผู้รับผิดชอบ

2. ฝ่ายการวิจัย มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการวิจัยสร้างองค์ความรู้ด้านภาษา วัฒนธรรม และการพัฒนา เพื่อนำ มาใช้จัดการการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของสถาบันฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งการวิจัยออกเป็นกลุ่มวิจัยต่างๆ (Clusters) ได้แก่ (1).กลุ่มภาษาและวัฒนธรรมในภาวะวิกฤต (2).กลุ่มภาษาและวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ (3).กลุ่มภาษาและวัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้าน (4).กลุ่มสังคมวัฒนธรรม (5) กลุ่มวัฒนธรรมสุขภาพ (6).กลุ่มพิพิธภัณฑ์ (7).กลุ่มสื่อสารเพื่อการพัฒนา (8).กลุ่มวิจัยเพื่อท้องถิ่น (9) กลุ่มดนตรี (10).กลุ่มการสนทนาอย่างสร้างสรรค์และนวัตกรรมทางวัฒนธรรม โดยมี

คณะกรรมการวิจัยและงานบริหารการวิจัยทำหน้าที่การประสานงานระหว่างกลุ่มวิจัย กองบริหารงานวิจัย และแหล่งทุนต่างๆ

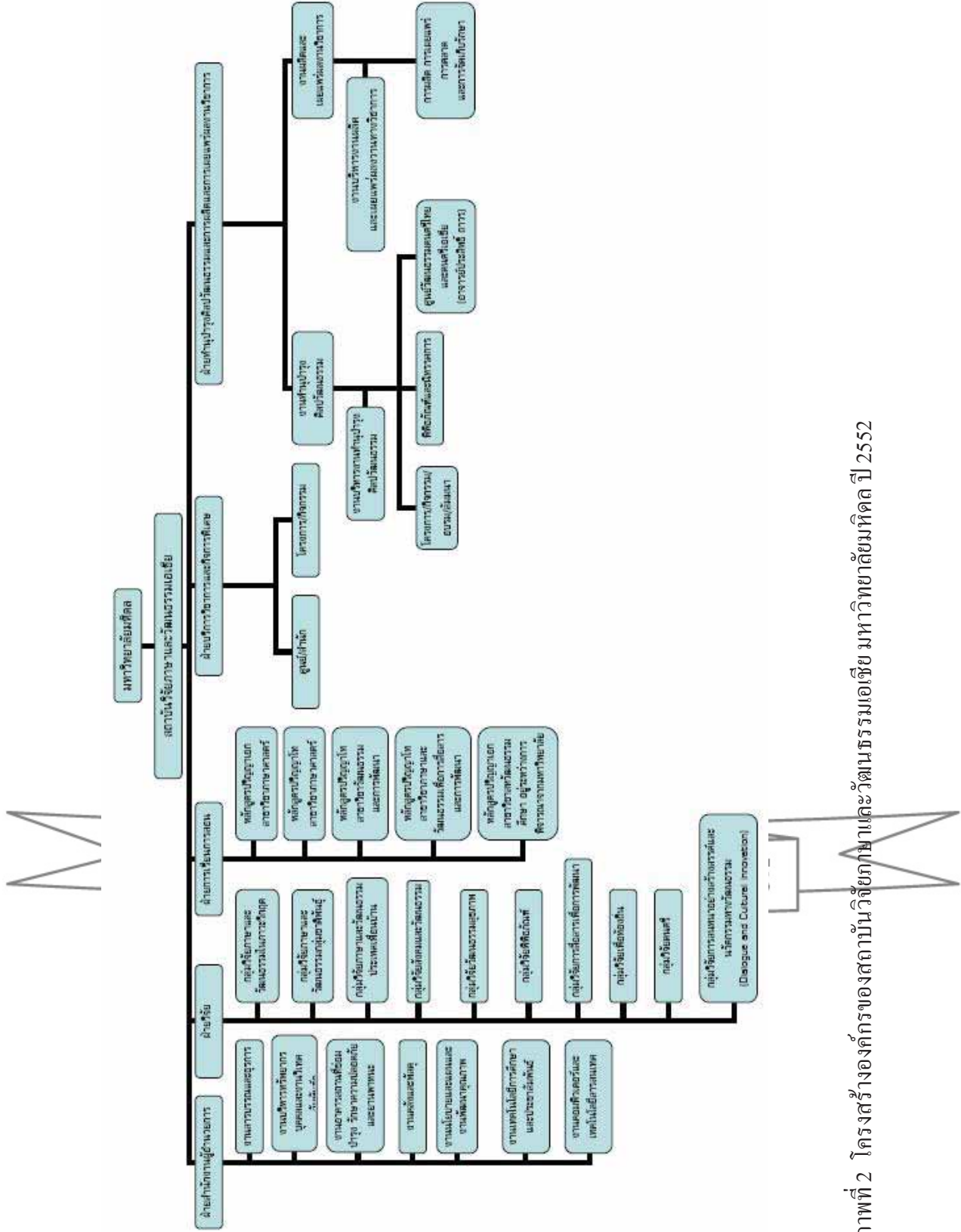
3. ฝ่ายการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่างๆ การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร กิจกรรมนักศึกษา และการพัฒนาสิ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนการประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อผลิตมหาบัณฑิต คุุญ์บัณฑิตที่มีคุณภาพ โดยมีคณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการบริหารหลักสูตร และงานบริการการศึกษาเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงาน

4. ฝ่ายบริการวิชาการและกิจกรรมพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ การบริการข้อมูลและสื่อการศึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีการจัดตั้งศูนย์ต่างๆ ขึ้น เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและส่งเสริมการศึกษา อาทิ สำนักงานบริการข้อมูลภาษาและวัฒนธรรมเอเชียอาคเนย์ ศูนย์ศึกษาและฟื้นฟูภาษาและวัฒนธรรมในภาวะวิกฤต ศูนย์การแปลและบริการด้านภาษา เป็นต้น

5. ฝ่ายประชาสัมพันธ์เผยแพร่และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนดูแลงานด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับภาษาและวัฒนธรรม เช่น พิพิธภัณฑสถานขุขันธ์วิทยาวัฒนธรรม การอนุรักษ์อาคารเรือนไทย (ระเบียบ คุุณะเกษม) และศูนย์ข้อมูลวัฒนธรรมดนตรีไทยและเอเชียอาคเนย์ เป็นต้น (ข้อมูลสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย 2553)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยสุรินทร์ ปี 2552

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. การสร้างเครื่องมือการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ กลุ่มอาจารย์ นักวิจัยเจ้าหน้าที่ ทั้งหมด จำนวน 92 คน กลุ่มอาจารย์ มีจำนวนทั้งหมด 31 คน แบ่งเป็น วุฒิปริญญาเอกจำนวน 19 คน ปริญญาโทจำนวน 12 คน มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวน 2 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 5 คน และอาจารย์จำนวน 19 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2552)

กลุ่มนักวิจัย มีจำนวนทั้งหมด จำนวน 7 คน

เจ้าหน้าที่ที่มีทั้งหมด จำนวน 54 คน โดยแบ่งตามภาระงานดังนี้

ผลงานวิจัยนภาคศึกษา ระดับปริญญาตรี งานสารบรรณและธุรการ จำนวน 2 คน

งานผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ จำนวน 4 คน

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน 3 คน

งานนโยบายและแผนและงานพัฒนาคุณภาพ จำนวน 2 คน

งานเทคโนโลยีการศึกษาและประชาสัมพันธ์ จำนวน 4 คน

งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 คน

งานคลังและพัสดุ จำนวน 5 คน

งานบริการการศึกษา จำนวน 2 คน

งานบริหารงานวิจัย จำนวน 2 คน
 งานจัดเลี้ยง จำนวน 2 คน
 งานบริการวิชาการ จำนวน 3 คน
 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 4 คน
 หน่วยอาคารสถานที่และรักษาความปลอดภัย จำนวน 11 คน
 หน่วยซ่อมบำรุง จำนวน 3 คน
 หน่วยยานพาหนะและแม่บ้าน จำนวน 5 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน เคยเป็นศิษย์เก่าหรือไม่

ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื้อง และความผูกพันในบรรทัดฐาน

3. การสร้างเครื่องมือการศึกษา

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัย

ได้สร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์ขององค์กร เป็นคำถามแบบเลือกตอบและคำถามแบบเติมคำ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทฤษฎีของเชลดอน, เฮอร์ซเบิร์กและอลุตโต (Sheldon, Herbinia and Alutto) มาประยุกต์กับแนวคิดของผู้วิจัยในปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาประยุกต์กับแนวคิดของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดและเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ผู้วิจัยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) มาปรับใช้โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เป็นข้อความในเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การอิงเกณฑ์ ทั้งในกรณีการแปลความข้อมูลตามรายชื่อ รายด้านและในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็นเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ผลงานวิจัยนี้ศึกษาถึงการแปลความหมายของระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61- 3.40 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41- 4.20 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันในบรรทัดฐาน

เกณฑ์การวัดแบบสอบถามผู้วิจัยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) มาปรับใช้ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เป็นข้อความในเชิงบวกและเชิงลบ โดยให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

จากนั้นรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การอิงเกณฑ์ ทั้งในกรณีการแปลความข้อมูลตามรายชื่อ รายด้านและในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ผลงานวิจัยขั้นต้น ระดับปริญญาตรี

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.80 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความความผูกพันต่อองค์กรน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61- 3.40 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41- 4.20 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความความผูกพันต่อองค์กรมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 หมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่างๆ ดังนี้ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ตรวจสอบด้วยวิธีการความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษารั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นก็นำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มประชากร นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในวิทยาลัยราชสุดา และสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์ภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (อ้างถึงใน บุญเรียง ขจรศิลป์ 2533:183 – 193)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบแผนการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์กรอบแนวคิด ทบทวนทฤษฎี และกำหนดนิยามตัวแปร โดยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่างๆ ดังนี้ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรจากหอสมุดมหาวิทยาลัยศิลปากร (สนามจันทร์) หอสมุดมหาวิทยาลัยมหิดล (ศาลายา) หอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์) หอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้วิธีผู้วิจัยติดต่อกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียเพื่อขอรายชื่อและจำนวนของผู้ที่ตอบแบบสอบถามได้ ผู้วิจัยส่งจดหมายชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยทำการแจกแบบสอบถาม ใส่ซองให้กับบุคลากรโดยตรง โดยขอให้ผู้ได้รับแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาที่ผู้วิจัยโดยตรงไม่เกิน

2 สัปดาห์) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการจัดเก็บและตรวจสอบแล้วมาจัดระเบียบ แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วจึงประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นจึงทำคู่มือลกรหัส พร้อมทั้งเปลี่ยนข้อมูลเป็นรหัสตัวเลข (Code)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงพรรณนาของตัวแปรต่างๆ ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ใช้สถิติสหสัมพันธ์ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

6. ระยะเวลาในการทำวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน 2552 - เดือนกุมภาพันธ์ 2554 รวมระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2553 หลังจากนั้นรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Sciences for Window) ด้วยตนเอง ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม 2553

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งหมด 92 ชุด มีผู้ส่งแบบสอบถามกลับมาจำนวน 85 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.39 หลังจากนั้น จึงนำข้อมูลมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Science (SPSS) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น (1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และความถี่ และ (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One Way Anova โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน
5. ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ได้สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิภาค สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์เก่าของสถาบัน ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	38	44.70
1.2 หญิง	47	55.30
2. อายุ		
2.1 อายุน้อยกว่า 35 ปี	26	30.59
2.2 อายุระหว่าง 36-45 ปี	32	37.65
2.3 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	27	31.76
3. ภูมิลำเนา		
3.1 กรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, นครปฐม, สมุทรสาคร)	66	77.60
3.2 ต่างจังหวัด	19	22.40
4. สถานสมรส		
4.1 โสด	39	45.90
4.2 สมรส รวม หย่าหรือแยกกันอยู่	46	54.10
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	28.20
5.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	16.50
5.3 ปริญญาโท	30	35.30
5.4 ปริญญาเอก	17	20.00
6. ตำแหน่งหน้าที่		
6.1 อาจารย์	28	32.94
6.2 นักวิจัย	7	8.24
6.3 เจ้าหน้าที่	50	58.82
7. สถานภาพการทำงาน		
7.1 ข้าราชการ	12	14.10
7.2 พนักงานมหาวิทยาลัย	55	64.70
7.3 ลูกจ้าง	15	21.20

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
8.1 ระหว่าง 1-5 ปี	23	27.06
8.2 ระหว่าง 6-10 ปี	23	27.06
8.3 ระหว่าง 11-15 ปี	14	16.47
8.4 มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	25	29.41
9. เงินเดือน		
9.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	11.76
9.2 10,000-19,999 บาท	35	41.18
9.3 20,000-29,999 บาท	23	27.06
9.4 มากกว่า 30,000 บาท	17	20.00
10. การเป็นศิษย์เก่าของสถาบันฯ		
10.1 เคย	24	28.20
10.2 ไม่เคย	61	71.80

ข้อมูลจากตารางที่ 1 สามารถอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดังนี้

เพศ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ มีเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 ส่วนเพศชาย มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70

อายุ บุคลากรส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 รองลงมาคืออายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 31.76 และส่วนน้อยที่สุดคืออายุน้อยกว่า 35 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59

ภูมิลำเนา บุคลากรของสถาบันฯ ส่วนใหญ่จะอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, นครปฐม, สมุทรสาคร) จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 รองลงมาคือ อาศัยอยู่ในต่างจังหวัด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40

สถานภาพสมรส บุคลากรกลุ่มที่สมรสแล้ว มีจำนวนมากกว่ากลุ่มที่ยังไม่ได้สมรส คือ กลุ่มที่สมรสแล้วมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 และเป็นกลุ่มที่ยังเป็นโสดมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 อย่างไรก็ตาม พบว่ามีความแตกต่างกันไม่มากนัก

ระดับการศึกษา บุคลากรของสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ต่อมาคือ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมากที่สุด คือมีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมาคือตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และส่วนน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งนักวิจัย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 08.20

สถานภาพการทำงาน กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาคือ กลุ่มลูกจ้าง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 โดยมีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนักกับกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 สำหรับกลุ่มส่วนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 16.47

ระดับเงินเดือน ส่วนใหญ่บุคลากรมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-19,999 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมาคือมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,000-29,999 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และกลุ่มที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

ความเป็นศิษย์เก่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยเป็นศิษย์เก่าของสถาบันฯ มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 และพบว่า มีบุคลากรจำนวน 24 คน ที่เป็นศิษย์เก่าของสถาบันฯ คิดเป็นร้อยละ 28.20

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ (2) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (3) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (4) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) และ (6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 2 – 8 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ ในภาพรวม

ระดับความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ	3.71	0.64	มาก
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.57	0.50	มาก
3. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.35	0.51	ปานกลาง
4. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.14	0.76	ปานกลาง
5. เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน)	3.14	0.71	ปานกลาง
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.09	0.62	ปานกลาง
รวม	3.33	0.41	ปานกลาง

ข้อมูลจากตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการทำงานใน
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของบุคลากรสถาบันฯ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	5	4	3	2	1			
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็น หรือให้ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการ ทำงานวางแผน	16 18.81%	52 61.17%	14 16.47%	2 2.35%	1 1.20%	3.94	0.74	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เอาใจใส่ต่อการทำงานอย่างจริงจัง	15 17.64%	42 49.41%	23 27.05%	3 3.55%	2 2.35%	3.81	1.02	มาก
3. มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตาม ความเหมาะสมระหว่างบุคลากร ทุกระดับ	6 7.03%	52 61.17%	23 27.05%	3 3.55%	1 1.20%	3.69	0.70	มาก
4. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี ไม่มีความขัดแย้ง	12 14.10%	36 61.17%	29 34.10%	5 5.89%	3 3.55%	3.58	0.93	มาก
5. เพื่อนร่วมงานแสดงความ ยอมรับในตัวของท่านอย่างจริงจัง	7 8.24%	40 47.05%	34 40.01%	2 2.35%	2 2.35%	3.56	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.71	0.64	มาก

ผลทางจิตวิทยาเบื้องต้น ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงาน พิจารณาในด้าน
ความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ จำนวน 5 ข้อคำถาม โดยเฉลี่ยในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจใน
ด้านความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานเมื่อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น
หรือให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
3.94 และบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อเพื่อนร่วมงานแสดงความยอมรับในตัว
ของบุคลากรอย่างจริงจัง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบของบุคลากรสถาบันฯ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	5	4	3	2	1			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อสถาบันฯ	22 25.89%	55 64.70%	8 9.41%	0 0.00%	0 0.00%	4.21	0.77	มากที่สุด
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำทาบตรงกับความรู้อ ความสามารถ	17 20.00%	49 57.60%	17 20.00%	1 1.20%	1 1.20%	3.99	0.91	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในงาน	15 17.65%	44 51.76%	26 30.60%	0 0.00%	0 0.00%	3.92	0.87	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในสถาบันฯ	12 14.10%	36 61.17%	29 34.10%	5 5.89%	3 3.55%	3.42	0.74	มาก
5. งานที่ท่านทำในแต่ละวันมีมากเกินไป จนทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง	5 5.89%	33 38.81%	41 48.23%	5 5.89%	1 1.20%	2.33	1.12	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57	0.50	มาก

ข้อมูลจากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อคำถาม โดยเฉลี่ยในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อ งานที่ตัวบุคลากรรับผิดชอบมีความสำคัญต่อสถาบันฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่องานที่ตัวบุคลากรทำในแต่ละวันมีมากเกินไป จนทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	5	4	3	2	1			
1. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง	8 9.41%	45 52.93%	29 34.11%	2 2.35%	1 1.20%	3.67	0.73	มาก
2. สถาบันฯ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	5 5.89%	39 45.88%	39 45.88%	2 2.35%	0 0.00%	3.60	0.86	มาก
3. สถาบันฯ มีการชี้แจงผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ให้บุคลากรทราบ	6 7.03%	32 37.69%	43 50.58%	2 2.35%	2 2.35%	3.45	0.76	มาก
4. สถาบันฯ มีการตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0 0.00%	20 23.52%	45 52.93%	17 20.00%	3 3.55%	3.18	1.32	ปาน กลาง
5. การปรับเปลี่ยนสถาบันฯ ไม่มีผลกระทบต่อท่านที่ปฏิบัติงานอยู่	4 4.72%	21 24.70%	44 51.76%	12 14.10%	4 4.72%	3.15	1.06	ปาน กลาง
6. มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถาบันฯ	2 2.35%	19 22.35%	54 63.55%	6 7.03%	4 4.72%	3.11	0.75	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.35	0.51	ปาน กลาง

ค่าสถิติจากตารางที่ 5 ชี้ให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 6 ข้อคำถาม โดยเฉลี่ยในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อ ตำแหน่งงานที่ตัวบุคลากรปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อ สถาบันฯ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถาบันฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	5	4	3	2	1			
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ในสถาบันฯ ของท่านเป็นไป อย่างยุติธรรม	2 2.35%	27 31.78%	46 54.11%	8 9.41%	2 2.35%	3.27	1.32	ปาน กลาง
2. ท่านมีโอกาสเข้าศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์อย่างเพียงพอ	4 4.72%	34 40.00%	30 35.26%	14 16.47%	3 3.55%	3.26	0.91	ปาน กลาง
3. ท่านมีโอกาสได้รับการ เลื่อนตำแหน่งให้รับผิดชอบ สูงขึ้น	4 4.72%	27 31.78%	40 47.05%	10 11.93%	4 4.72%	3.25	1.06	ปาน กลาง
4. ท่านมีโอกาสได้ไปดูงาน หน่วยงานอื่น	4 4.72%	18 21.17%	25 29.41%	25 29.41%	13 15.29%	2.80	1.42	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.14	0.76	ปาน กลาง

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 4 ข้อคำถาม โดยเฉลี่ยในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อ มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในสถาบันฯ ของตัวบุคลากรเป็นไปอย่างยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อมีโอกาสได้ไปดูงานหน่วยงานอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) ของบุคลากรสถาบันฯ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	5	4	3	2	1			
1. สถาบันฯ ดูแลเอาใจใส่ในเรื่อง สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่า รักษาพยาบาล หรือการเบิกสิทธิ ต่างๆ เป็นอย่างดี	4 4.72%	31 36.47%	40 47.05%	9 10.56%	1 1.20%	3.42	1.13	มาก
2. สถาบันฯ มีเกณฑ์ในการ พิจารณาการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โดยพิจารณาปริมาณ และคุณภาพ ของงาน	2 2.35%	25 29.41%	48 56.49%	6 7.03%	4 4.72%	3.22	0.99	ปาน กลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับทำให้ฐานะ ทางสังคมของท่านดีขึ้น	3 3.55%	18 21.17%	49 57.60%	13 15.33%	2 2.35%	3.18	1.15	ปาน กลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งและความ รับผิดชอบในปัจจุบัน	2 2.35%	20 23.52%	50 58.65%	10 11.93%	3 3.55%	3.14	0.97	ปาน กลาง
5. สถาบันฯ มีการพิจารณาความดี ความชอบที่ชัดเจนและเป็นธรรม	0 0.00%	20 23.52%	52 61.17%	10 11.93%	2 2.35%	3.09	0.70	ปาน กลาง
6. สถาบันฯ คำนี้ถึงค่าตอบแทน ที่สูงใจให้กับท่าน	0 0.00%	14 16.47%	41 48.23%	23 27.05%	7 8.24%	2.79	1.07	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.14	0.71	ปาน กลาง

ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) จำนวน 6 ข้อคำถาม โดยเฉลี่ยในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อสถาบันฯ ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือการเบิกสิทธิ

ต่างๆ เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อสถาบันฯ ดำเนินถึงค่าตอบแทนที่จูงใจให้กับตัวบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสถาบันฯ

ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การ แปล ผล
	5	4	3	2	1			
1. สถาบันฯ มีการจัดดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่	1 1.20%	33 38.81%	44 51.76%	7 8.24%	0 0.00%	3.33	0.64	ปานกลาง
2. สถาบันฯ มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน	0 0.00%	35 41.15%	42 49.41%	7 8.24%	1 1.20%	3.31	0.67	ปานกลาง
3. สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับ การ จัด ต ก แ ต่ ง สภาพแวดล้อมให้สวยงาม	3 3.55%	20 23.52%	50 58.65%	9 10.73%	3 3.55%	3.18	0.99	ปานกลาง
4. สถาบันฯ มีการจัดระเบียบการเข้า-ออกเพื่อความปลอดภัย	2 2.35%	28 32.91%	37 43.52%	12 14.10%	6 7.03%	3.09	0.92	ปานกลาง
5. สถาบันฯ มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	0 0.00%	21 24.70%	43 50.42%	14 16.47%	7 8.24%	2.92	0.86	ปานกลาง
6. สถาบันฯ จัดให้มีสถานที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอและปลอดภัย	0 0.00%	13 15.33%	43 50.42%	20 23.52%	9 10.73%	2.76	1.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.09	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อคำถาม โดยเฉลี่ยในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อ สถาบันฯ มีการจัดดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อสถาบันฯ จัดให้มีสถานที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอและปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันฯ ในทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก (2) ความผูกพันต่อเมือง และ (3) ความผูกพันในบรรทัดฐาน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงไว้ในตารางที่ 9 – 12 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันฯ ในภาพรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	4.28	1.60	มากที่สุด
2. ความผูกพันต่อเมือง	3.71	2.13	มาก
3. ความผูกพันในบรรทัดฐาน	3.75	1.85	มาก
รวม	3.91	3.79	มาก

จากค่าสถิติในตารางที่ 9 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งหมายความว่าบุคลากรสถาบันฯ มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความผูกพันด้านความรู้สึกรักมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ซึ่งความหมายว่า บุคลากรของสถาบันฯ มีความรักและผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่สูงมาก รองลงมาคือความผูกพันในบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และบุคลากรมีความผูกพันต่อเมืองอยู่ในระดับถัดมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ซึ่งอย่างไรก็ตามค่าเฉลี่ยของความผูกพันในบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อเมืองของบุคลากรสถาบันฯ ก็ยังมีค่าอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันฯ

ความผูกพันด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การแปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านจะพูดถึงสถาบันฯ ของท่านในด้านดีกับบุคคลภายนอก	19 22.35%	50 58.65%	13 15.33%	3 3.55%	0 0.00%	4.42	1.14	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึก “ผูกพันทางจิตใจ” กับสถาบันฯ นี้	25 29.41%	34 40.01%	14 16.47%	6 7.03%	6 7.03%	4.31	1.61	มากที่สุด
3. ท่านมีความรู้สึก “เป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว” ในสถาบันฯ นี้	24 28.10%	35 41.17%	17 20.00%	9 10.73%	0 0.00%	4.28	1.57	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ของสถาบันฯ คือปัญหาของท่านด้วย	7 8.24%	23 27.05%	39 45.88%	16 18.81%	0 0.00%	4.22	1.64	มากที่สุด
5. ท่านพอใจมากที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่สถาบันฯ นี้ตลอดไป	18 21.17%	34 40.01%	22 25.91%	6 7.03%	5 5.89%	4.07	1.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.26	1.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด เมื่อตัวบุคลากรเองพูดถึงสถาบันฯ ของตัวเองในด้านดีกับบุคคลภายนอก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และบุคลากรมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อตัวบุคลากรเองพอใจมากที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่สถาบันฯ นี้ตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันต่อเนื้อง

ความผูกพันต่อเนื้อง	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การแปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียอย่างมากหากท่านตัดสินใจลาออกในตอนนี้อย่างมาก	11 12.94%	25 29.41%	29 34.11%	9 10.73%	11 12.94%	3.80	2.11	มาก
2. แม้ว่าท่านต้องการที่จะลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็เป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงได้	4 4.72%	34 40.01%	26 30.40%	10 11.93%	11 12.94%	3.76	2.06	มาก
3. หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตท่านคงจะยุ่งเหยิงหากท่านตัดสินใจลาออกในตอนนี้อย่างมาก	11 12.94%	22 25.91%	27 31.78%	13 15.29%	12 14.10%	3.74	2.15	มาก
4. หากท่านลาออก ท่านต้องเสียดสหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งสถาบันฯอื่นอาจจะให้ข้าพเจ้าได้ไม่มากเท่านี้	4 4.72%	15 17.64%	40 47.05%	11 12.94%	15 17.64%	3.45	2.16	มาก
5. ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดลาออกจากสถาบันฯ นี้	6 7.03%	13 15.29%	37 43.58%	13 15.29%	16 18.81%	3.41	2.18	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.63	2.05	มาก

จากตารางที่ 11 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความผูกพันต่อเนื้องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อเนื้องอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อตัวบุคลากรเองรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียอย่างมากหากตัวบุคลากรเองตัดสินใจลาออกในตอนนี้อย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อเนื้องอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อตัวบุคลากรเองรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดลาออกจากสถาบันฯ นี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความผูกพันในบรรทัดฐาน

ความผูกพันในบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{x}	S.D.	การแปลผล
	5	4	3	2	1			
1. ท่านคิดว่า บุคลากรควรที่จะจงรักภักดีกับสถาบันของตนตลอดไป	11 12.94%	25 29.41%	29 34.11%	9 10.73%	11 12.94%	4.09	1.64	มาก
2. ท่านคิดว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจึงจะอยู่ปฏิบัติงานกับสถาบันนี้ต่อไป	4 4.72%	34 40.01%	26 30.40%	10 11.93%	11 12.94%	3.96	1.66	มาก
3. ท่านคิดว่าตัวเองทำไม่ถูกนักที่จะลาออกหากได้รับข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	11 12.94%	22 25.91%	27 31.78%	13 15.29%	12 14.10%	3.67	2.06	มาก
4. ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อสถาบันใดสถาบันหนึ่งเพียงแห่งเดียว	4 4.72%	15 17.64%	40 47.05%	11 12.94%	15 17.64%	3.60	1.91	มาก
5. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานกับสถาบันเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขาจะมีโอกาสต่างๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น	6 7.03%	13 15.29%	37 43.58%	13 15.29%	16 18.81%	3.31	2.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72	1.73	มาก

จากตารางที่ 12 สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความผูกพันในบรรทัดฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อตัวบุคลากรเองคิดว่าควรที่จะจงรักภักดีกับสถาบันของตนตลอดไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และบุคลากรมีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อตัวบุคลากรเองคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกับสถาบันเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิตการทำงานของเขา จะมีโอกาสต่างๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และการหาความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังตารางที่ 13-53 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

สมมติฐานทางสถิติ

H1 N : ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบหรือไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

H1 O : ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสถิติสหสัมพันธ์

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ								
2. ความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ	.292*							
3. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	.423*	.296*						
4. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	.053	.316*	.155					
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	.383**	.318**	.570*	.403**				
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.342**	.097	.608**	.151	.608**			
7. ความผูกพันด้านความรู้สึกร	.147	.189	-.010	-.045	.212	.042		
8. ความผูกพันต่อเนื้อง	.122	-.026	.193	-.074	.308**	.189	.687**	
9. ความผูกพันในบรรทัดฐาน	.104	.106	.089	-.175	.178	.097	.893**	.801**

* ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** ค่าสหสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน กับ ความผูกพันด้านความรู้สึก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Product Moment แสดงให้เห็นว่า ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญเลย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน กับความผูกพันต่อเนื่อง พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อเนื่อง

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน กับความผูกพันในบรรทัดฐาน แสดงให้เห็นว่าไม่มีความพึงพอใจในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรผูกพันในบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญเลย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 จึงสรุปได้ว่า ปฏิเสธ H1 N เนื่องจากพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 14 แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ด้วยสถิติ t-test

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
ความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับปริญญาตรี					
ชาย	38	4.49	1.74	1.30	0.19
หญิง	47	4.07	1.23		
ความผูกพันต่อเนื่อง					
ชาย	38	3.81	2.25	0.71	0.47
หญิง	47	3.48	1.89		
ความผูกพันในบรรทัดฐาน					
ชาย	38	3.93	2.05	0.97	0.33
หญิง	47	3.56	1.42		

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = 1.30$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.19$ นั่นคือ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = 0.71$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.47$ นั่นคือ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = 0.97$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.33$ นั่นคือ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
อายุน้อยกว่า 35 ปี	26	4.00	1.16
อายุ 36-45 ปี	32	4.07	1.17
อายุ 45 ปีขึ้นไป	27	4.72	1.97
รวม	85	4.26	1.49

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และสำหรับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ
One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	8.61	2	4.30	1.97	0.14
ภายในกลุ่ม	178.43	82	2.17		
รวม	187.042	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 1.97$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.14$ นั่นคือ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากร
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
อายุน้อยกว่า 35 ปี	26	3.39	1.34
อายุ 36-45 ปี	32	3.53	1.63
อายุ 45 ปีขึ้นไป	27	3.98	2.91
รวม	85	3.63	2.05

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อเนื้อหาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ สำหรับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อเนื้อหาอยู่ในระดับต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรจำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.18	2	2.59	0.60	0.54
ภายในกลุ่ม	349.04	82	4.25		
รวม	354.228	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 0.60$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.54$ นั่นคือ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
อายุน้อยกว่า 35 ปี	26	3.41	1.41
อายุ 36-45 ปี	32	3.62	1.38
อายุ 45 ปีขึ้นไป	27	4.14	2.28
รวม	85	3.72	1.73

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และ สำหรับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มีความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามอายุ ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	7.64	2	3.82	1.27	0.28
ภายในกลุ่ม	245.46	82	2.99		
รวม	253.108	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 1.27$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.28$ นั่นคือ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ด้วยสถิติ t-test

ภูมิลำเนา	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
กรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, นครปฐม, สมุทรสาคร)	66	4.26	1.53	-0.00	0.99
ต่างจังหวัด	19	4.26	1.35		
ความผูกพันด้านต่อเนื่อง					
กรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, นครปฐม, สมุทรสาคร)	66	3.74	2.15	0.94	0.35
ต่างจังหวัด	19	3.24	1.66		
ความผูกพันในบรรทัดฐาน					
กรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, นครปฐม, สมุทรสาคร)	66	3.78	1.76	0.54	0.59
ต่างจังหวัด	19	3.53	1.67		

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามภูมิลำเนา โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = -0.00$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.99$ นั่นคือ บุคลากรที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามภูมิลำเนา โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = 0.94$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.35$ นั่นคือ บุคลากรที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามภูมิลำเนา โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = 0.54$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.59$ นั่นคือ บุคลากรที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านของบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
โสด	39	3.93	1.16	-1.89	0.06
สมรส รวม หย่าหรือแยกกันอยู่	46	4.53	1.68		
ความผูกพันด้านต่อเนื่อง					
โสด	39	3.32	1.89	-1.28	0.20
สมรส รวม หย่าหรือแยกกันอยู่	46	3.89	2.16		
ความผูกพันในบรรทัดฐาน					
โสด	39	3.20	1.34	-2.67	0.01
สมรส รวม หย่าหรือแยกกันอยู่	46	4.17	1.91		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสถานภาพ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = -1.89$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.06$ นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันฯ จำแนกตามสถานภาพ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = -1.28$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.20$ นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันฯ จำแนกตามสถานภาพ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = -2.67$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.01$ นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส รวมหย่าหรือแยกกันอยู่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ โสด

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.57	1.86
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	4.27	1.47
ปริญญาโท	30	4.18	1.13
ปริญญาเอก	17	3.95	1.51
รวม	85	4.26	1.49

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และสำหรับผู้ที่จะจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.17	3	1.39	0.61	0.60
ภายในกลุ่ม	182.86	81	2.25		
รวม	187.04	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 0.61$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.60$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.06	2.47
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	3.91	2.21
ปริญญาโท	30	3.17	1.38
ปริญญาเอก	17	3.60	2.25
รวม	85	3.63	2.05

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อเนื้อหาที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสำหรับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีความผูกพันต่อเนื้อหาต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	11.97	3	3.99	0.94	0.42
ภายในกลุ่ม	342.24	81	4.22		
รวม	354.228	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื่องของ บุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระดับการศึกษา โดย ทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 0.94$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.42$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.27	2.12
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	3.62	1.73
ปริญญาโท	30	3.55	1.27
ปริญญาเอก	17	3.34	1.79
รวม	85	3.72	1.73

จากตารางที่ 27 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในบรรทัดฐานของ บุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่สำเร็จ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในบรรทัดฐานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และสำหรับผู้จบ การศึกษาระดับปริญญาเอก มีความผูกพันในบรรทัดฐานต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	10.77	3	3.59	1.20	0.31
ภายในกลุ่ม	242.32	81	2.99		
รวม	253.10	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าได้ค่า $F = 1.20$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.31$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
อาจารย์	28	3.87	0.73
นักวิจัย	7	4.62	2.32
เจ้าหน้าที่	50	4.28	1.58
รวม	85	4.26	1.49

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งนักวิจัย มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และตำแหน่งอาจารย์ มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	17.37	2	8.68	4.19	0.01*
ภายในกลุ่ม	169.66	82	2.06		
รวม	187.04	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 4.19$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.01$ นั่นคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ด้วยหาค่าเฉลี่ยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก		Mean Difference	Std. Error	Sig.
อาจารย์	นักวิจัย	-1.7571*	0.60785	0.01
	เจ้าหน้าที่	-0.4166	0.33952	0.22
นักวิจัย	อาจารย์	1.7571*	0.60785	0.01
	เจ้าหน้าที่	1.3406*	0.58049	0.02
เจ้าหน้าที่	อาจารย์	0.4166	0.33952	0.22
	นักวิจัย	-1.3406*	0.58049	0.02

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลทางสถิติจากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นอาจารย์กับบุคลากรที่เป็นนักวิจัยมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ กลุ่มนักวิจัยจะมีสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มนักวิจัยและกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนอีกด้วย โดยนักวิจัยจะมีความผูกพันสูงกว่าเล็กน้อย

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากร
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
อาจารย์	28	3.10	1.48
นักวิจัย	7	4.80	2.93
เจ้าหน้าที่	50	3.76	2.14
รวม	85	3.63	2.05

จากตารางที่ 32 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรของ
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งนักวิจัย มี
ความผูกพันต่อเนื้อหามากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ โดยมี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และตำแหน่งอาจารย์ มีความผูกพันต่อเนื้อหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วย
สถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	18.39	2	9.19	2.24	0.11
ภายในกลุ่ม	335.82	82	4.09		
รวม	354.22	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื้อหาของ
บุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดย
ทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า F= 2.24 ค่า df = 84 ค่า
Sig.= 0.11 นั่นคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื้อหาแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
อาจารย์	28	3.26	0.92
นักวิจัย	7	4.88	2.88
เจ้าหน้าที่	50	3.82	1.83
รวม	85	3.72	1.73

จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน พบว่า ตำแหน่งนักวิจัย มีความผูกพันในบรรทัดฐานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และตำแหน่งอาจารย์ มีความผูกพันในบรรทัดฐานต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	15.86	2	7.93	2.74	0.07
ภายในกลุ่ม	237.24	82	2.89		
รวม	253.10	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F=2.74$ ค่า $df=84$ ค่า $Sig.=0.07$ นั่นคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ความผูกพันในบรรทัดฐาน		Mean Difference	Std. Error	Sig.
อาจารย์	นักวิจัย	-1.6214	0.71878	0.02
	เจ้าหน้าที่	-0.5597	0.40149	0.16
นักวิจัย	อาจารย์	1.6214*	0.71878	0.02
	เจ้าหน้าที่	1.0617	0.68643	0.12
เจ้าหน้าที่	อาจารย์	0.5597	0.40149	0.16
	นักวิจัย	-1.0617	0.68643	0.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อมูลทางสถิติจากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่เป็นอาจารย์กับบุคลากรที่เป็นนักวิจัยมีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ กลุ่มนักวิจัยจะมีสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ อย่างไรก็ตามไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มนักวิจัยหรือกลุ่มอาจารย์ กับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ข้าราชการ	12	3.90	0.89
พนักงานมหาวิทยาลัย	55	4.20	1.33
ลูกจ้าง	18	4.66	2.12
รวม	85	4.26	1.49

จากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน พบว่าสถานภาพลูกจ้างมีความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมาคือ สถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และสถานภาพข้าราชการมีความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกต่ำสุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.68	2	2.34	1.05	0.35
ภายในกลุ่ม	182.35	82	2.22		
รวม	187.042	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 1.05$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.35$ นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ข้าราชการ	12	3.18	2.26
พนักงานมหาวิทยาลัย	55	3.44	1.74
ลูกจ้าง	18	4.52	2.60
รวม	85	3.63	2.05

จากตารางที่ 39 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน พบว่าสถานภาพลูกจ้าง มีความผูกพันต่อเนื้อหาที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ สถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และสถานภาพข้าราชการมีความผูกพันต่อเนื้อหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

ตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	18.70	2	9.35	2.28	0.10
ภายในกลุ่ม	335.52	82	4.09		
รวม	354.22	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า F= 2.28 ค่า df= 84 ค่า Sig. = 0.10 นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ข้าราชการ	12	3.75	0.94
พนักงานมหาวิทยาลัย	55	3.47	1.57
ลูกจ้าง	18	3.47	2.38
รวม	85	3.72	1.73

จากตารางที่ 41 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน พบว่า สถานภาพข้าราชการมีความผูกพันในบรรทัดฐานมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 รองลงมาคือ สถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย และสถานภาพลูกจ้างมีความผูกพันในบรรทัดฐานต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เท่ากัน

ตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	13.60	2	6.80	2.32	0.10
ภายในกลุ่ม	239.50	82	2.92		
รวม	253.10	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า F= 2.32 ค่า df= 84 ค่า Sig.= 0.10 นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
1-5 ปี	23	4.06	1.23
6-10 ปี	23	4.20	1.21
11-15 ปี	14	4.74	1.92
16 ปีขึ้นไป	25	4.22	1.69
รวม	85	4.26	1.49

จากตารางที่ 43 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.21	3	1.40	0.62	0.60
ภายในกลุ่ม	182.82	81	2.25		
รวม	187.04	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 0.62$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.60$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
1-5 ปี	23	3.72	1.80
6-10 ปี	23	3.69	1.80
11-15 ปี	14	3.84	2.22
16 ปีขึ้นไป	25	3.37	2.44
รวม	85	3.63	2.05

จากตารางที่ 45 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี มีความผูกพันต่อเนื้อหาที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อเนื้อหาน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ตารางที่ 46 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.53	2	1.40	0.19	0.90
ภายในกลุ่ม	351.68	82	2.25		
รวม	354.22	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 0.19$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.90$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
1-5 ปี	23	3.50	1.45
6-10 ปี	23	3.67	1.62
11-15 ปี	14	4.07	2.16
16 ปีขึ้นไป	25	3.78	1.87
รวม	85	3.72	1.73

จากตารางที่ 47 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี มีความผูกพันในบรรทัดฐานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความผูกพันในบรรทัดฐานต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

ตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.93	3	0.97	0.31	0.81
ภายในกลุ่ม	250.17	81	3.08		
รวม	253.10	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 0.31$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.81$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.94	0.69
10,000 - 19,999 บาท	35	4.62	1.92
20,000 - 29,999 บาท	23	3.92	1.40
มากกว่า 30,000 บาท	17	4.16	0.55
รวม	85	4.26	1.49

จากตารางที่ 49 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน พบว่าผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 - 19,999 มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือ ผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และผู้ที่มีเงินเดือน 20,000 - 29,999 บาท มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	8.41	3	2.80	1.27	0.28
ภายในกลุ่ม	178.62	81	2.20		
รวม	187.04	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 1.27$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.28$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.78	2.06
10,000 - 19,999 บาท	35	3.84	2.27
20,000 - 29,999 บาท	23	3.69	2.32
มากกว่า 30,000 บาท	17	3.03	0.90
รวม	85	2.05	0.22

จากตารางที่ 51 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อเนื้อหาของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน พบว่าผู้ที่มีเงินเดือน 10,000 - 19,999 บาท มีความผูกพันต่อเนื้อหาที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความผูกพันต่อเนื้อต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ตารางที่ 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อเนื่องบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	7.87	3	2.62	0.61	0.60
ภายในกลุ่ม	346.34	81	4.27		
รวม	354.22	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ได้ค่า $F = 0.61$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.60$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	3.98	1.29
10,000 - 19,999 บาท	35	3.92	2.19
20,000 - 29,999 บาท	23	3.45	1.70
มากกว่า 30,000 บาท	17	3.55	0.59
รวม	85	3.72	1.73

จากตารางที่ 53 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน พบว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 มีความผูกพันในบรรทัดฐานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ผู้ที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 - 19,999 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และผู้ที่มีเงินเดือน 20,000 - 29,999 บาท มีความผูกพันในบรรทัดฐานต่ำสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตารางที่ 54 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันในบรรทัดฐานบุคลากรจำแนกตามระดับเงินเดือน ด้วยสถิติ One-way ANOVA

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.19	3	1.39	0.45	0.71
ภายในกลุ่ม	248.91	81	3.07		
รวม	253.10	84			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าได้ค่า $F = 0.45$ ค่า $df = 84$ ค่า $Sig. = 0.71$ นั่นคือ บุคลากรที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 55 แสดงตารางเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกของบุคลากรที่ เคยหรือไม่เคยเป็นศิษย์เก่า ด้วยสถิติ t-test

ศิษย์เก่า	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	Sig
ความผูกพันด้านความรู้สึก					
เคยเป็นศิษย์เก่า	24	4.28	1.58	0.08	0.93
ไม่เคยเป็นศิษย์เก่า	61	4.25	1.46		
ความผูกพันต่อเนื้อ					
เคยเป็นศิษย์เก่า	24	3.40	1.90	-0.63	0.53
ไม่เคยเป็นศิษย์เก่า	61	3.72	2.11		
ความผูกพันในบรรทัดฐาน					
เคยเป็นศิษย์เก่า	24	3.53	1.89	-0.64	0.52
ไม่เคยเป็นศิษย์เก่า	61	3.80	1.67		

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามการเคยเป็นศิษย์ขององค์กร โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = 0.08$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.93$ นั่นคือ บุคลากรที่เคยหรือไม่เคยเป็นศิษย์เก่า มีระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อเนื่องของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามการเคยเป็นศิษย์ขององค์กร โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = -0.63$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.53$ นั่นคือ บุคลากรที่เคยหรือไม่เคยเป็นศิษย์เก่า มีระดับความผูกพันต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันในบรรทัดฐานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามการเคยเป็นศิษย์ขององค์กร โดยทดสอบด้วยค่าที (t-test) พบว่า ค่า $t = -0.64$ ค่า $df = 83$ ค่า $Sig. = 0.52$ นั่นคือ บุคลากรที่เคยหรือไม่เคยเป็นศิษย์เก่า มีระดับความผูกพันในบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิด

จากคำถามปลายเปิดถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็น และจำแนกตามหัวข้อได้ดังนี้

1. ประมวลข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่สถาบันฯ ควรทำ

ควรมีการ incentive จัดระบบ reward และ punishment ให้ชัดเจนและเหมาะสม (ความถี่ 5)

มอบรางวัลแก่พนักงานดีเด่นประจำปี (ทั้งแบบรายปี รายไตรมาส หรือรายเดือน) (ความถี่ 5)
 (ทั้งแบบรายปี รายไตรมาส หรือรายเดือน) (ความถี่ 5)
 พักผ่อนน้อย จึงจะได้รางวัล)

ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบที่มีความจริงใจต่อกันช่วยกันทำงาน (ความถี่ 4)
 เพื่อความสำเร็จของสถาบันฯ เป็นหลัก และสร้างกลวิธี ปลุกฝังจิตสำนึกให้
 คนทำงานเห็นแก่ตัวน้อยลง นึกถึงองค์กรให้มากขึ้น

ควรมีสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ประชาคมชาวสถาบันฯ ได้ (ความถี่ 3)
 แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน/แต่ละกลุ่ม/งานต่างๆ ให้มากขึ้น

ควรมีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย และด้านอื่นๆ เพิ่ม เช่น การทำ (ความถี่ 3)
 ประกันชีวิต, การให้รางวัล จูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ส่วนรวมดีเด่น

1. ประมวลข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่สถาบันฯ ควรทำ

- ปริมาณคนกับปริมาณงานควรสัมพันธ์กัน และจัดตำแหน่งของคนให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ (ความถี่ 2)
- ควรสร้างความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของตน และการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ (ความถี่ 2)
- ควรใช้แผนงานเป็นตัวควบคุมปริมาณงานไม่ให้ฟุ้งกระจาย มีโฟกัส มีคุณภาพ มีแผนงานที่ชัดเจน มี Year Plan ให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้โดยทั่วกัน (ความถี่ 2)
- ควรมีการจัดระบบการประชุมให้กระชับและจำนวนลดลง (ความถี่ 2)
- สร้างแรงใจในการบรรจุตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ (ความถี่ 2)
- ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ 1)
- ควรนัดพ่นยากันยุงอาหิตย์ละครั้ง (ความถี่ 1)
- ควรมีการจัดทำพื้นที่สำหรับการบริการผู้ที่มาติดต่อสถาบันฯ เช่น เก้าอี้สำหรับผู้ที่มานั่งรอเพื่อติดต่องาน (ความถี่ 1)
- ควรจัดสรรพื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมของนักศึกษาพื้นที่พบปะนักศึกษา (ความถี่ 1)
- ควรมีการติดตามกำกับดูแลงานทุกภาคส่วนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน (ความถี่ 1)
- สถาบันฯ ควรมีการบริหารในลักษณะไม่ควบคุม แต่ขอร้อง (ความถี่ 1)
- ผู้บริหาร/สถาบันฯ ใช้ประโยชน์จากศักยภาพที่มีอยู่ให้มากกว่านี้ (ความถี่ 1)
- ควรจัดการกับปัญหาการสื่อสาร และสร้างบรรยากาศให้สดใสกว่าเดิม ๆ (ความถี่ 1)
- ควรปรับตำแหน่งให้กับผู้ที่เงินเดือนต้น (ความถี่ 1)
- สถาบันฯ ควรดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ มีการติดตามและประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างชัดเจน (ความถี่ 1)
- ควรมีเครื่องใช้สำนักงานอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 1)
- ควรเพิ่มการเข้าถึงตำราหนังสือวารสารวิชาการต่างประเทศ (ความถี่ 1)
- มีการยอมรับกันน้อยเพราะว่าสถาบันฯ มีคนเก่งมาก ความสัมพันธ์ภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องของคนเก่ง คนเก่งจะมุ่งทำงานให้สำเร็จเป็นขั้นๆ ควรมาสนใจเรื่องสามัคคีช่วยเหลือกันแทนที่จะผลัดงานเป็นขั้นๆ โดยบรรดาคนเก่งทั้งหลาย (ความถี่ 1)
- การพาเจ้าหน้าที่ไปดูงานต่างประเทศเพื่อเปิดหูเปิดตา (ความถี่ 1)
- สถาบันฯ ควรมีการกระตุ้นในเรื่องการเขียนบทความวิชาการเพื่อการทำวิจัยทำให้ระดับบุคลากรสายวิชาการสายสนับสนุน (ความถี่ 1)

1. ประมวลข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่สถาบันฯ ควรทำ

สถาบันฯ ควรมีมาตรการหรือระบบที่สนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร (ความถี่ 1) ที่มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วน/หรือนโยบายที่ชัดเจนในการประสานกับหน่วยงาน/เจ้าของทุนที่เกี่ยวข้อง

สร้างความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ให้มีความเที่ยงตรงเพื่อสร้าง (ความถี่ 1)ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร เสียสละเพื่อองค์กร (ไม่ยากให้คนทำดี/ปฏิบัติดี ท้อแท้ และจะลาออกไปในที่สุด)

ควรมีเงินประจำตำแหน่ง (ความถี่ 1)

การสื่อสารระหว่างบุคลากรระหว่างงาน/หน่วย/กลุ่ม/หลักสูตร มี (ความถี่ 1)ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยมากซึ่งสะท้อนภาวะความเครียด กดดันของบุคคลที่ไม่มีทางออกหรือแก้ปัญหาไม่ได้ การสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างกันและกัน และการให้กำลังใจดูแลทุกข์สุขกันจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

มีมุมพักผ่อนหย่อนใจแบบร้านกาแฟด้านหน้าสถาบันฯ เพิ่มเติมในตัว (ความถี่ 1)อาคารเพื่อเป็นที่พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของบุคลากรในองค์กร

ควรมีฝ่ายหรือผู้ดูแลแม่บ้านเพราะบางชั้นแม่บ้านขยัน บางชั้นแม่บ้านไม่ (ความถี่ 1)ค่อยทำงานหรือไม่ทำเลย

ฝ่ายคอมพิวเตอร์ไม่เห็นบทบาทหรือการเสนองานที่จะช่วยพัฒนา (ความถี่ 1)คอมพิวเตอร์หรือสารสนเทศให้สถาบันฯ เท่าใดนัก

2. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

การไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรบางท่านในการขอข้อมูล, ขอ (ความถี่ 5)ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม

บุคลากรบางท่านที่ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ทำให้กระทบต่อ (ความถี่ 5)ระบบงานของผู้อื่น

มีงานสิ้นมือ (ส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่เกลี้ยภาระงานให้กับบุคลากร (ความถี่ 3)โดยทั่วถึง)

อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และอุปกรณ์ไม่มี (ความถี่ 3)ประสิทธิภาพ เช่น printer, computer หนังสือสำคัญๆ

2. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งทีก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	
ขาดการสนับสนุนในทุกๆ ด้านในการศึกษาพัฒนาตนเองในด้าน วิชาการ	(ความถี่ 3)
ทำงานระบบราชการ เน้นขั้นตอนรายละเอียด เอกสารมากเกินไป ความ ล่าช้าของการติดต่อกับบางส่วนที่ยังมิได้ปรับให้แตกต่างจากระบบราชการ แบบเดิม	(ความถี่ 3)
บุคลากรจำนวนหนึ่งยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีทำงานให้ทันการ เปลี่ยนแปลงของมหาลัยและสังคมภายนอก	(ความถี่ 2)
บุคลากรคิดแต่ประโยชน์ส่วนตัว	(ความถี่ 2)
สถานที่ไม่สะดวก	(ความถี่ 2)
บุคลากรบางท่านปฏิบัติงานก่อนจะลงมือทำ	(ความถี่ 1)
ไม่พัฒนาอะไรเลยที่เกี่ยวกับงานของสถาบัน	(ความถี่ 1)
การทำงานรักหน้ามุขละสถาบันดี	(ความถี่ 1)
การไม่ให้เกิดดี หลอกเอาความคิดเห็นทำหน้าว่าดีแต่ไม่ทำแล้วไม่แจ้ง ให้ทราบทำไม	(ความถี่ 1)
บุคลากรระดับอาจารย์บางคนพูดจาต่อเสียด ไม่มีปรีชาจา	(ความถี่ 1)
การกำหนดให้อาจารย์และนักวิจัยมาเข้าทำงาน 08.30 - 16.30 เหมือน บุคลากรสายสนับสนุน	(ความถี่ 1)
รอบข้างเสียงดัง	(ความถี่ 1)
ความขัดแย้งในองค์กรอันเนื่องมาจากความเข้าใจผิด	(ความถี่ 1)
สถาบัน/ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ของอาจารย์อย่างเต็มที่ ไม่ได้รับโบนัสส่วนสถาบันฯ	(ความถี่ 1)
เบิกของใช้ได้ช้า	(ความถี่ 1)
การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน	(ความถี่ 1)
แต่ละงานที่รับผิดชอบมีกำหนดเวลาที่แน่นอน แต่ข้าพเจ้าต้องคอย ติดตามผู้ที่ส่งงานล่าช้าทำให้เกิดความเครียด	(ความถี่ 1)
ต้องเขียนรายงานเวลาการเข้า-ออกการทำงาน การที่ต้องรับผิดชอบ ประสานงานภายนอก	(ความถี่ 1)
การทำงานนอกเวลา และเวลาในวันหยุด	(ความถี่ 1)

2. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งทีก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

	เงินเดือนไม่จูงใจ	(ความถี่ 1)
	ความไม่เท่าเทียมในการจัดแบ่งภาระงาน	(ความถี่ 1)
	มีการแบ่งพรรคบ่งพวก	(ความถี่ 1)
	มีความทุกข์ ไม่มีทางออก (เช่นทำ PA ไม่บรรลุตามเป้าหมาย)	(ความถี่ 1)
	ร้านอาหารอยู่ไกล และ แพง (อยู่ใกล้)	(ความถี่ 1)
	งานเพิ่มจากแผนเยอะมากไม่เป็นไปตามแผน ไม่มีโฟกัส	(ความถี่ 1)
	มีแต่ปริมาณ คุณภาพน้อยทำให้มีงานที่ต้องปฏิบัติมากแต่ผลสัมฤทธิ์	(ความถี่ 1)
น้อย	มองไม่เห็นความแตกต่างระหว่างคนทำงานกับคนที่ไม่ค่อยทำงาน	(ความถี่ 1)
	ผู้ได้บังคับบัญชาที่ขาดความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ	(ความถี่ 1)
	กฎระเบียบใหม่ๆ ที่ต้องทำเอกสารมากมาย ใช้เวลามากทำให้กินเวลา	(ความถี่ 1)
สร้างสรรค์	ไม่มี mentor ด้านการวิจัยและการสอน	(ความถี่ 1)
	การที่ต้องออกงานร่วมกับคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) น้อย	(ความถี่ 1)
	มากๆ ที่เราทำงาน/ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้คิดว่าดีที่สุดแล้ว แต่อีกฝ่ายไม่มีความฉลาด	
	ทางอารมณ์ตามนั้น มันเป็นการบั่นทอนการปฏิบัติและกำลังใจในการทำงาน	
	ความลำเอียงของผู้บริหารบางท่าน	(ความถี่ 1)
	บุคลากรไม่เคารพ ไม่เชื่อถือ ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ของตำแหน่ง	(ความถี่ 1)
อื่นๆ	งานสอนเยอะและงานวิจัยเป็นรอง	(ความถี่ 1)
	ความเร่งด่วนในการปฏิบัติงาน เช่น มีเอกสารด่วนที่จะต้องให้ส่งแต่	(ความถี่ 1)
	มิได้มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าซึ่งเป็นผลจากการเดินหนังสือจากส่วนมหาวิทยาลัย	
	ที่ล่าช้า	
	ความเป็นพี่เป็นน้องลดน้อยลง (แต่ละคนมีความเป็นส่วนตัวสูงขึ้น) ทำ	(ความถี่ 1)
	ให้บางครั้งเหมือนต่างคนต่างอยู่	

3. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งทีก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

บุคลากรทุกฝ่ายของสถาบัน(ฝ่ายสนับสนุน) มีความเป็นกันเอง (ความถี่ 12)

3. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ช่วยเหลือเกื้อกูล

ได้ทำงานที่ตรงตามความสามารถที่ตนเองมีอยู่	(ความถี่ 5)
ความอิสระทั้งเวลาและงาน	(ความถี่ 5)
ได้ช่วยทำกิจกรรมต่าง ๆ และดูแลสถานที่	(ความถี่ 2)
การเปิดโอกาสให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และความสามารถ ในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น	(ความถี่ 2)
มีโอกาสได้ความรู้ใหม่จากนอกสถานที่	(ความถี่ 1)
ได้รู้จักอุปนิสัยของแต่ละบุคคลในสถานที่ต่างๆ มากขึ้น	(ความถี่ 1)
ได้พัฒนาจิตใจของตนเองและใช้ประสบการณ์แก้ไขปัญหาได้	(ความถี่ 1)
รักการทำงานในสถาบันดีและรับผิดชอบมาก	(ความถี่ 1)
ทำงานด้านการวิจัยทางมานุษยวิทยาชาติพันธุ์ (สนุกกับงาน)	(ความถี่ 1)
ได้ทำงานหลากหลาย ทั่วทุก	(ความถี่ 1)
ภูมิภาคในเอเชียและสถาบันที่อยู่	(ความถี่ 1)
ได้รับการยอมรับจากบุคคล/หน่วยงานจากภายนอก	(ความถี่ 1)
ทุกคนมุ่งประโยชน์สถาบันเป็นหลัก	(ความถี่ 1)
สิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม	(ความถี่ 1)
การได้รับความไว้วางใจในภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ	(ความถี่ 1)
ได้สร้างและทำงานใหม่ที่ท้าทายให้กับสถาบันฯและสังคมไทย	(ความถี่ 1)
สามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วผิดพลาดและทันเวลา	(ความถี่ 1)
งานที่รักที่ชอบมีความสุขต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	(ความถี่ 1)
มีเกียรติ	(ความถี่ 1)
ได้ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา	(ความถี่ 1)
สถาบันฯ มีการจัดกิจกรรมที่สร้างสำนึกรักองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มี	(ความถี่ 1)
พื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน	
เป็นงานที่อยากพัฒนาให้ก้าวหน้ามากขึ้น	(ความถี่ 1)
มหาวิทยาลัยและสถาบันให้การสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์	(ความถี่ 1)
ผู้บริหารให้โอกาสทุกคนทำงานตามความถนัดใครใคร่ทำก็ทำ	(ความถี่ 1)
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ให้ทุกคนทำงานดีๆ ตามแต่จะมีสติปัญญา	(ความถี่ 1)
ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยดีมาก มีความพอใจกับชื่อเสียงของ	(ความถี่ 1)

3. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย

ที่ทำงานที่สะดวกสบาย	(ความถี่ 1)
ความเป็นกันเองของบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน	(ความถี่ 1)
ทำงานใกล้บ้าน	(ความถี่ 1)
สถาบันฯ มีงานหลายอย่างที่น่าสนใจ ยังมีอะไรให้ทำอีกเยอะ	(ความถี่ 1)
เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความผูกพันต่อกัน	(ความถี่ 1)
ผู้บังคับบัญชา (ผู้อำนวยการ) เป็นตัวอย่างในการทำงานที่ดี	(ความถี่ 1)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานบางส่วนที่ดี	(ความถี่ 1)
ความผูกพันของบุคลากรที่มีส่วนทำให้งานขับเคลื่อนไปได้ดีและปฏิบัติ	(ความถี่ 1)
อย่างมีความสุข	
มีบุคลากรบางท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดีในการปฏิบัติงาน	(ความถี่ 1)
เพื่อนร่วมงานดี	(ความถี่ 1)
ชอบงานที่ทำอยู่	(ความถี่ 1)
ชอบผู้บริหารบางท่าน	(ความถี่ 1)
ความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา	(ความถี่ 1)
สภาพแวดล้อมของสถาบันฯ เหมาะแก่การทำงานเพราะเป็นสัดส่วนและ	(ความถี่ 1)
จำแนกฝ่ายชัดเจนดี	
บุคลากรของสถาบันฯ มีจำนวนเยอะมากเทียบเท่าโรงเรียนหรือวิทยาเขต	(ความถี่ 1)
แต่ทำไมทุกงานมีงานเยอะมาก และต้องทำอะไรเยอะแยะมากมาย ทุกสิ่งทุกอย่าง	
(ในบางฝ่ายหรือบางท่าน)	

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

4. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ก่อให้เกิดปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ความเอื้ออาทรของเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อน อาจารย์ และบุคลากร	(ความถี่ 20)
อื่น ๆ	
ความเป็นศิษย์เก่ากับความผูกพันต่ออาจารย์ เจ้าหน้าที่ และความ	(ความถี่ 10)
ปรารถนาดีที่อยากเห็นองค์กรก้าวหน้าและมั่นคง	
ความมีน้ำใจ การพึ่งพาอาศัยกันได้ซึ่งกันและกันของบุคลากรสถาบันฯ	(ความถี่ 2)
ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและมีอุปสรรค	
ภาระงานที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญ ได้ทำงานที่ถนัด ตรงกับ	(ความถี่ 2)

4. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ก่อให้เกิดปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร
ความสามารถจะทำให้ทำงานได้ดี

ชื่อเสียงของมหิดล (มหาวิทยาลัยมหิดล) ทำให้สังคมยอมรับ การยอมรับ (ความดี 2)
ของสังคมมีส่วนทำให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม เช่น ผู้ตกเป็นเหยื่อของ
การค้ามนุษย์

โอกาสในการเจริญเติบโตของสถาบัน (ความดี 2)

หน้าที่การงานที่ดี (ความดี 2)

การได้ร่วมงานในองค์กรตั้งแต่เริ่มก่อตั้งร่วมคิด ร่วมสร้างวิกรมต่างๆ (ความดี 2)
ให้กับสถาบันฯ มากมายหลายอย่าง

เวลา ผลงาน วัตถุ (ความดี 1)

รับผิดชอบงานการของสถาบันดี สนใจการทำงานของสถาบันดี (ความดี 1)

ความสนใจทางด้านภาษา (ความดี 1)

ร่วมกันทำงานกับทุกฝ่าย (ความดี 1)

การได้รับเกียรติแม้จะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนก็ตาม (ความดี 1)

ความสุขในการทำงาน (ที่มีอยู่น้อยเต็มที) (ความดี 1)

การได้ทำงานที่ตนเองชอบ รัก ถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ผูกพัน รักองค์กรนี้ (ความดี 1)
มาก

การปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ความดี 1)

ความพอใจและพอเพียง (หน้าที่/การงาน/การเงิน/ภาระ) ต้องสมดุล (ความดี 1)

การได้มีโอกาสเป็นอาจารย์ (ความดี 1)

นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ความดี 1)

อยู่มาตั้งแต่ไม่มีอะไรเลย (ความดี 1)

เกียรติภูมิ เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสูงสุด (ความดี 1)

การเห็นคุณค่าของคนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน "คนทุกคนสำคัญ" (ความดี 1)

สามารถแข่งขันและเป็นที่ยอมรับได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (ความดี 1)

ความโปร่งใส ความยุติธรรม ไว้วางใจได้ เชื่อใจได้ เป็นที่พึ่งได้จริง (ความดี 1)

มีกิจกรรมที่คนในที่ทำงานได้ร่วมกันทำโดยพร้อมเพรียงแล้วส่งผลให้ (ความดี 1)
เห็นความเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทางที่ดีขึ้น

ความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน (ความดี 1)

4. ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ก่อให้เกิดปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

- การที่คาดหวังให้บุคลากรรักองค์กร ต้องมีแนวทางในการสนองตอบ (ความดี 1)
ความต้องการของบุคลากรนั้นๆ ด้วย
- คาดหวังให้องค์กรดูแลบุคลากรดีๆ บุคลากรนั้นๆ ก็ต้องตระหนักว่าได้ (ความดี 1)
ทุ่มเทอะไรให้กับองค์กรบ้าง
- เกียรติยศของสถาบันฯ ในสังคม (ความดี 1)
กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม การได้พัฒนางานตาม (ความดี 1)
สมควร
- ชื่อของสถาบันฯ มีชื่อเสียงเรื่อง "กลุ่มชาติพันธุ์" ทำให้สังคมสนใจ (ความดี 1)
ทำงานกับสถาบันฯ ก็มีริ้วความพึงพอใจเพราะสังคมสนใจคนที่มาจากสถาบันฯ ที่มี
ชื่อนี้ ผลงานขององค์กรที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม ประเทศ ทำเพื่อส่วนรวม
- ประสบผลดีจึงผูกพันกับมหาวิทยาลัยที่ให้แรงหนุนจึงเกิดความผูกพัน (ความดี 1)
การได้รับความตอบแทนที่ดี (ความดี 1)
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ความดี 1)
ผู้บริหาร (ความดี 1)
รักงานสารบรรณ (ความดี 1)
เป็นองค์กรที่ปราศจากทุจริต คอร์รัปชัน (ความดี 1)

จากการพิสูจน์สมมติฐานสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่อเนื่อง แต่พบว่าไม่มี
ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานใดที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกละและความผูกพันใน
บรรทัดฐาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประเภทตำแหน่งหน้าที่มีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความรู้สึกละและในบรรทัดฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย และประการที่สามเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาค สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และการเคยเป็นศิษย์ของสถาบันฯ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรในสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียทุกคน โดยมีแบบสอบถามที่ตอบกลับและสมบูรณ์ จำนวน 85 ชุด โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและใช้ ค่า t-test และ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลในวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายเรียงลำดับจากความพึงพอใจในการทำงานมากไปความพึงพอใจในการทำงานน้อย ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงาน โดยให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลร่วมมือกันทำงาน โดยการสร้างกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทุกคนรู้จักคุ้นเคยและมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยสถาบันฯ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น เช่น จัดงานวันขึ้นปีใหม่ วันกีฬา ทำบุญครบรอบวันเกิดสถาบันฯ การจัดการต้อนรับผู้มาใหม่และเลี้ยงส่งผู้เกษียณอายุ หรือย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งมีการเชิญชวนบุคลากร ทุกระดับเข้าร่วมงาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ดังที่ ขนิษฐา กุลกฤษฎา (2539: 110) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้ร่วมงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจงานของหัวหน้าหรือผู้ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น เมื่อบุคลากรรู้จักกันมากขึ้นก็จะร่วมมือช่วยเหลือกันมากขึ้น ซึ่งจากเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์การ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ตามการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบจริง อาจเนื่องมาจาก สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียได้มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรไม่คั่งตรงตามความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานน้อย แต่มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญในการแก้ไขปัญหาในงาน โดยให้นำความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้จากอบรมศึกษา อีกทั้งมีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งจากเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน กิลเมอร์ (Gilmer 1971 : 131) กล่าวว่า การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะ และความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทนเดย์กับ ฮาร์เรล (Harrell 1964 : 260-273, อ้างถึงใน บัณฑิต โอสถานนท์ 2539 : 40-41) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่า ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริธร วิวัจนสิรินทร์ (2549 : 60) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับภาคพื้นมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่นั้น สถาบันฯ สร้างความมั่นคงและเชื่อมั่น กับบุคลากรโดยมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรเป็นงานที่มีความมั่นคง มีเกียรติ มีการกำหนดระยะเวลาของสัญญาการจ้างที่แน่นอนและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบของมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ และบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันฯ มหาวิทยาลัยมหิดล ส่งผลให้เกิดมีความรักความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123-129) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยด้านการจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ดีที่สุดในปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ขั้นที่ 2 ที่ว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงในอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ตระกูลชีวพันธ์ (2541 : 49) ที่ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 5 และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยยังมีระบบการเลื่อนขั้นที่แตกต่างจากระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นปีละ 1 ครั้ง ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างประจำจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง อีกทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยขาดโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงอาจส่งผลให้ภาพรวมของด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปานกลาง ดังที่เสถียร คามีสักดิ์ (2545 : 32) กล่าวว่า หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒ ในหมวด 5 ข้อ 25 กำหนดให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัย และความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งอาจส่งผลให้ภาพรวมการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner and Snyderman 1959: 113-119)

ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา พงศบริพัตร (2542 :บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประจำวันวิทยาศาสตร์ พบว่า พนักงานฝ่ายบัญชีและการเงินในธุรกิจประจำวันวิทยาศาสตร์มีความพึงพอใจ

เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูง เงินเดือนหากไม่เพียงพอต่อการครองชีพ จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ ทำให้ต้องปรับตัวในการดำเนินชีวิต เช่นเดียวกับ เสริมสุข ไพบูล (2546: 92) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้บริการให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ สำนักงานกรุงเทพมหานคร บริษัท โทเทิล แอ็กเซส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ในกาทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือนมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับชาญชัย อาจินสมจาร (2535: 122) กล่าวว่า ค่าจ้างมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าจะเป็พนักงานระดับที่ต่ำหรือระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้เพราะค่าจ้างหรือเงินเป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการต่างๆ นอกจากนี้ ค่าจ้างยังเป็นสัญลักษณ์ของความสำเร็จ และที่มาของการยอมรับอีกด้วย พนักงานมักจะถือเอาค่าจ้างเป็นผลสะท้อนของความรู้ดีของผู้บริหารที่มีผลต่องานของเขาซึ่งเขาทำให้คับข้องใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า สถาบันให้ความเชื่อมั่นในความมั่นคงการปฏิบัติหน้าที่ และมีกลไกโยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อที่จะทำให้การทำงานดีขึ้น และมีภาระที่แจ่งผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ใ้บุคลากรทราบ สถาบันมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถาบันฯ มีการตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการซ้อมแผนป้องกันกรเกิดอัคคีภัยทุกปี แต่ระบบความปลอดภัยยังไม่พร้อมใช้จำนวนมาก จึงมีผลต่อความพึงพอใจในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไพโรจน์ ฐิตินันท์ และ จุฑารัตน์ สุคนธ์รักษ์ (อ้างถึงในพัชรี ศรีศิริสิทธิกุล: 2546) ที่พบว่า โครงสร้างของสถาบันที่มีจำกัดมากย่อมเป็นอุปสรรค และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างของสถาบันที่มีความสัมพันธ์กับภาวะความเครียด ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน และอุปสรรคอำนวยความสะดวกในการทำงาน และอุปสรรคไม่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดตกแต่งสภาพแวดล้อมให้สวยงาม การดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่ ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ต่อเนื่อง พบว่า ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการก็จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นมาก สามารถอธิบายได้ว่าความพึงพอใจ ไม่ว่าจะ เป็นค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่บุคลากรควรได้รับก็จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยความพึงพอใจในค่าตอบแทนหรือเงินเดือน (Salary) ก็คือการเลื่อนขั้นในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากร ซึ่งมี อิทธิพลทางตรงต่อ ความผูกพันต่อองค์กร และยังมีผลโดยอ้อมต่อความตั้งใจที่จะออกจาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Tourangeau, Ann E. and Cranley, Lisa A. (2006) Sourdif (2004) Schulz and Bigoness (1987) Prici, James L. (1981) และ Slattery (2005) เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมสูงสุดในทิศทางที่เป็นลบ รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับผลการศึกษายของ Kim และคณะ (Kim and others cited in Sourdif: 2004) ที่ศึกษาความตั้งใจ ทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกว่าความพึงพอใจในงานในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในการทำงาน เช่นเดียวกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (อ้างถึงในพัชร ศรีศิริสิทธิกุล: 2546: 52) ในเรื่องความคาดหวังในสิ่งที่ปรารถนา และนำมาซึ่งรางวัลที่ปรารถนาได้แก่ เงินเดือน โบนัส ความก้าวหน้า ตำแหน่ง การยอมรับ เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา และผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริดานันท์ ยนต์พิเศษ (2545: 121) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันสิ่งแวดล้อมไทยพบว่า ความพึงพอใจในเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย กับลักษณะส่วนบุคคล

เพศ

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำนวนตามเพศ พบว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544: 134-435) ศึกษาวิจัยพนักงาน

บริษัท ฟุจิ โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำนวน 170 คน พบว่า 'ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิงของพนักงานบริษัทฟุจิ ฟิล์ม ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับดวงใจ นิลพันธ์ (2543: 107) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม พบว่าเพศ ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อายุ

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและ วัฒนธรรมเอเชีย จำนวนตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากร สถาบันวิจัยภาษาและ วัฒนธรรมเอเชียส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผล ดังกล่าวสอดคล้องกับ สิริพร กิจพอคำ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารออมสินในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุตัว สถานภาพการ สมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งอายุในตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ภูมิฐานะ

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและ วัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามภูมิฐานะ พบว่า ภูมิฐานะที่แตกต่างกันของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษา และ วัฒนธรรมเอเชียส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือไม่สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อิศราภรณ์ รัตนช (2551: 101) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิฐานะ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพสมรส

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของบุคลากร สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และณรงค์ สุวรรณอำไพ (2546) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของบุคลากร สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545: 112) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือกรมการพลังงานทหาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน องค์กร และสุป็นนนท์ ชนะสงคราม (2547: 95) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และลูชัค และเกลตตี้ (Luchak and Gellatly 2001) ศึกษาเรื่องปัจจัยของสวัสดิการกองทุนของบริษัท เงินบำนาญ ค่าชดเชยเมื่อต้องออกจากงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตำแหน่งหน้าที่

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันของบุคลากร สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือสัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความรู้สึกและในบรรทัดฐานอธิบายได้ว่า เนื่องจากนักวิจัยรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร รู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาของตนเอง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นครอบครัวเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมาก และรู้สึกว่าองค์กรมีบุญคุณต่อตนเอง และยังมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานใน

ระดับสูง และพบว่า การจบการศึกษาจากองค์กรที่กำลังทำงานด้วย และที่สำคัญยังรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อเลน และเมเยอร์ (Meyer and Allen 1997, อ้างถึงใน ชีรพงษ์ บุญรักษา 2549: 122-123) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานต่อไป และบุคลากรที่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูงนั้น จะคิดว่า สมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม จึงสามารถสรุปได้ว่า นักวิจัยมีความผูกพันด้านความรู้สึกต่อสถาบัน ทั้งนี้เนื่องจากมีความรักและความผูกพันต่อสถาบันอยู่อย่างมาก และเป็นระยะเวลายาวนาน คิดว่าสถาบันมีบุญคุณต่อตนเอง และคิดว่า การมาทำงานที่สถาบัน จะมีความสุขและภูมิใจที่ได้ทำงานให้แก่สถาบัน

สถานภาพการทำงาน

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามสถานภาพการทำงานพบว่า สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ทับน้อย (2551: 72) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทรัพยากรบุคคลใน ส่วนกลาง พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงาน กลุ่มงาน และระดับเงินเดือน ซึ่งขัดแย้งกับ สวัสดิ์ พัฒน์ศรีธนา และคณะ (2537: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยจังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยภูมิใจและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันและตั้งใจในการทำงาน พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนโยบายการบริการ และสถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการทำงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปรีดานันท์ ยนต์พิเศษ (2545: 112) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ส่วนประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับเงินเดือน

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าจะมียกระดับอัตราเงินเดือนระดับใด การปฏิบัติงานก็เป็นไปตามภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ เป็นสำคัญ อัตราเงินเดือนจึงมิใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันท์ แก้วกล้า (2542: 112) ได้ทำการศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ภายใต้การริเริ่มระบบการทำงานใหม่: กรณีศึกษาพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในสำนักเขต 43 โดยพบว่า เงินเดือน ที่แตกต่างกัน จะไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เคยเป็นศิษย์เก่าหรือไม่

จากการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จำแนกตามเคยเป็นศิษย์เก่า พบว่า เคยเป็นศิษย์เก่าของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชียส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่สัมพันธ์กัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อิศราภรณ์ รัตนคช (2551: 101) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วน

บุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิภานา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยด้านการได้รับการพัฒนาศึกษาอบรมดูงาน ที่อยู่ปัจจุบัน ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน การเป็นศิษย์เก่า และการมีอาชีพเสริม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงในงานพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับระบบค่าตอบแทน และรางวัลจูงใจในการทำงานเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสถาบัน อันจะทำให้เกิดความผูกพันไม่พบปัญหาการขาดงานหรือลาออกของบุคลากร

2. ผู้บริหารควรตระหนักว่าบุคลากรทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานในสถาบัน ซึ่งควรจัดการให้วัตถุประสงค์ของสถาบันให้สอดคล้องและวัตถุประสงค์ของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารต้องบริหารงาน โดยให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันและให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลด้วย จึงควรคำนึงถึงบุคคล เช่น การยกย่องให้เกียรติ การเอาใจใส่ดูแล และจัดหาผลประโยชน์ที่จะตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ การสนับสนุนจากสถาบัน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ คงความมีสมรรถภาพและคุณภาพในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และความมั่นคงในการดำรงชีวิต

3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ฝ่ายบริหารทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อสถาบันเพื่อจะได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมจุดเด่นที่อยู่แล้ว ให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ส่วนจุดด้อยจะได้นำไปพัฒนาปรับปรุงและแก้ไขให้ดีกว่าเดิม อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนกำลังคนและพัฒนาบุคลากรของ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แพร่หลายออกไปเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า จึงมีข้อเสนอแนะที่จะทำการวิจัยเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านลึกอันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเครียด บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน
3. สามารถนำงานวิจัยนี้ไปใช้กับหน่วยงานที่มีบริบทใกล้เคียงกับสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรนั้นด้วย



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

หนังสือและวารสาร

ปภาวดี คุลยจินดา. ทัศนคติและความพอใจ. พิมพ์ครั้งที่ 6. เอกสารการสอนประกอบชุดวิชา
พฤติกรรมในองค์การ ชุดที่ 8- 15. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2544.

พงษ์ หรดา. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บิสดิเนส
คอมพิวเตอร์เซอร์วิส จำกัด, 2540.

วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณ
กิจ, 2543.

ขงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและภาวะใจ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราช
ภัฏสวนดุสิต, 2541.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักบรรณกิจ, 2526.

งานวิจัยและวิทยานิพนธ์

จรงค์ จันท์สว่าง. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มวิศวกรรม บริษัท โทเทิล
แอนด์เซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

จรรุวรรณ รัชยาวงศ์. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา.” ปัญหา
พิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

จิรประภา สุตสาคร. “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนรัักษ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัว
แปรสื่อ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

ญาณิศา สวงวณเกียรติ. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2551.

ธีรพงษ์ บุญรักษา. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตัวของผู้นำวัฒนธรรม..... องค์การและความรู้สึกผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล” รายงานการวิจัย, 2549.

เนือทิพย์ นวมถนอม. “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

ปัทมา พรหมมินทร์. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด.” ปัญหาพิเศษการศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

ปาณิสกร นวลวัฒน์. “ปัจจัยด้านองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการ 7 กระทรวงศึกษาธิการ.” สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

ปิยเชษฐ์ เรืองไพโรจน์. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์และคณะครู ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตรเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2548.

พิชิต บุตรศรีตย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2546.

พูนเดช สิริบุตร. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, 2548.

ภัคธรณ์ศิริ พาประเสริฐ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2550.

ภาณุกร สุขเกษม. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน).”

ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2551.

วราภรณ์ ทับน้อย. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในส่วนกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2551.

วัชรชัย ทิวากรกฎ. “การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552.

วันทนีย์ ลากะสินธุกุล. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้.”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

วิรัตน์ พ่วงเพชร. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.

วิโรจน์ สว่างเลื่อน. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).”

วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

วิลาวรรณ สว่างศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2549.

สร้อยญา จันทรวงทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับค่าตอบแทนทางเพศและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

สมจิตต์ ตันสกุล. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2548.

สมชื่น นาคพลั้ง. “ความมุ่งมั่น ผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ฮิวเวลด์ แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด” ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.

สุขใจญา เกศศิริตระกูล. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.

สุทธิสุด กรุงกาญจน. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอส อีเลคตริก ซีดี จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2550.

สุพรรณิ พงษ์ตระกูล. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋องในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

อริพล วงษ์มหา. “ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท คิง เพาเวอร์ ดิวตี้ฟรี จำกัด สาขา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 2548.

อมรรัตน์ พูลเกตุ. “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.

อลิษา สุขปิติ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา.” ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.

อุษา เผื่อนด้วง. “ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.” ปัญหาพิเศษการศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551

World Wide Web

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. เจตคติที่เกี่ยวข้องกับงาน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 9 มกราคม 2553.

เข้าถึงได้จาก <http://suthep.cru.in.th/plan3.doc>

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย. ข้อมูลสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

มหาวิทยาลัยมหิดล [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2553. เข้าถึงได้จาก

<http://www.lc.mahidol.ac.th>

ภาษาอังกฤษ

Allen, N.J., and J.P. Mayer. "Organizational Commitment." The development and test of a three component model. British Columbia: Whistler, 1986.

Angle, L.H., and L.J. Perry. "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness." Administrative Science Quarterly 18 (September 1981): 1-14.

Baron, R.A. Behavior in Organization. Boston: Allyn and Bacon, 1986.

Becker, S.H. "Note on the concept of Commitment." American Journal Sociology 66 (April 1960) : 35.

Buchanan II, B. "Building Organizational Commitment: the Socialization of managers in Work Organizations." Administrative Science Quarterly 19 (March 1974) : 533-546.

Gilmer, B.Von Haller, and Others. Industrial and Organization Psychology. New York: McGraw-Hill, 1971.

Herzberg, Fedcock, Mausner Banand, and Babara B. Synderman. The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, 1959.

Hrebiniak, L., and A.J. Alutto. "Personal and Role-Related Factor in the Development of Organization Commitment." Administrative Science Quarterly 17 (December 1972) : 555-557, 567.

Jennifer, M.G., and R.J. Gareth. Understanding and Managing Organizational Behavior. 2nd ed. New York: Addison Wesley Longman Inc., 1999.

Lee, S. "An Empirical Analysis of Organizational Identification." Academy of Management Journal 14 (March 1971) : 213.

Luthans, F. Organizational Behavior. 6th ed.. New Jersey: McGraw-Hill Inc. Morrow, P.C., 1987.

_____ _ “Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage.” Journal of Vocational Behavior 24 (July 1980) : 330-346.

Mottaz, Terrence R., and Jone R. Larson. “People in Organization: An Introduction to Organizational Commitment.” The Sociological Quarterly 28 (August 1987)

Muchinsky, P.M. Psychology Applied to Work. Illinois: The Dorsey Press, 1983.

Porter, L.W. et al. “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians.” Journal of Applied Psychology 59 (October 1974) : 603-609.

Schalk, R., and Charissa Freese. “New Facet of Commitment in Response to Organizational Change: Research Trend and the Dutch Experience.” In Trends in Organizational Behavior. Vol. 4. Edited by Cary L. Cooper and Denise M. Rousseau. New York: John Wiley, 1997.

Sheldon, M. “Investment and involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization.” Administrative Science Quarterly, 1971.

Somer, M.J. “Organization Commitment, Turnover and absenteeism an Examination of Direct and Internation Effects.” Journal of Organization Behavior, 1995.

Steers, R.M. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” Administrative Science Quarterly 22 (March 1977) : 28, 46-56.

Steers, R.M., and L.W. Porter. Motivation and Work Behavior. New York:

McGraw Hill Inc. 1983.

Suliman, A. “Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment performance relationship: New look.” Journal of Managerial Psychology, 2000.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานรูปแบบต่างๆ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความคิดเห็นของท่าน และขอขอบพระคุณในความร่วมมือนำมา ณ ที่นี้แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลค่านับวิจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 2.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- 2.2 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
- 2.3 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 2.4 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน)
- 2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถาม

เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ภูมิลำเนา

กรุงเทพฯ และปริมณฑล (นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, นครปฐม, สมุทรสาคร)

 ต่างจังหวัด

4. สถานภาพสมรส

 โสด สมรส รวม หย่าหรือแยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาเอก

6. ตำแหน่งหน้าที่

 อาจารย์ นักวิจัย เจ้าหน้าที่

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

7. สถานภาพการทำงาน

- ข้าราชการ
- พนักงานมหาวิทยาลัย
- ลูกจ้าง

8. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปี

9. ระดับเงินเดือน (รวมรายได้อื่นที่ได้รับจากสถาบันฯ)

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 19,999 บาท
- 20,000 - 29,999 บาท มากกว่า 30,000 บาท

10. เคยเป็นศิษย์เก่าสถาบันฯ หรือไม่ เคย ไม่เคย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี						
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ						
1.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อสถาบันฯ					
2.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความน่าสนใจ ทำทาบ ตรงกับความรู้ ความสามารถ					
3.	ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในงาน					
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานในสถาบันฯ					
5.	งานที่ท่านทำในแต่ละวันมีมากเกินไป จนทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเอง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ความสัมพันธ์ภายในสถาบันฯ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือให้ คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
7.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อการทำงานอย่าง จริงจัง					
8.	ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี ไม่ มีความขัดแย้งกัน					
9.	เพื่อนร่วมงานแสดงความยอมรับในตัวของท่านอย่าง จริงจัง					
10.	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามความเหมาะสมระหว่าง บุคลากรทุกระดับ					
11.	ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคง					
12.	การปรับเปลี่ยนสถาบันฯ ไม่มีผลกระทบต่องานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่					
13.	มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถาบันฯ					
14.	สถาบันฯ มีการชี้แจงผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ให้ บุคลากรทราบ					
15.	สถาบันฯ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
16.	สถาบันฯ มีการตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ					
17.	โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในสถาบันฯ ของท่านเป็นไป อย่างยุติธรรม					
18.	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้รับผิดชอบสูงขึ้น					
19.	ท่านมีโอกาสเข้าศึกษา อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างเพียงพอ					
20.	ท่านมีโอกาสได้ไปดูงานหน่วยงานอื่น					
21.	เงินเดือนและสวัสดิการ (ผลตอบแทนจากการทำงาน) เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความ รับผิดชอบในปัจจุบัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22.	สถาบันฯ มีการพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
23.	สถาบันฯ มีเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โดยพิจารณาปริมาณ และคุณภาพของงาน					
24.	สถาบันฯ คำนึงถึงค่าตอบแทนที่สูงใจให้กับท่าน					
25.	สถาบันฯ ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือการเบิกสิทธิต่างๆ เป็นอย่างดี					
26.	เงินเดือนที่ได้รับทำให้ฐานะทางสังคมของท่านดีขึ้น					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
27.	สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับการจัดตกแต่งสภาพแวดล้อมให้สวยงาม					
28.	สถาบันฯ มีการจัดระเบียบการเข้า-ออกเพื่อความปลอดภัย					
29.	สถาบันฯ จัดให้มีสถานที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่และผู้มาติดต่ออย่างเพียงพอและปลอดภัย					
30.	สถาบันฯ มีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
31.	สถาบันฯ มีการจัดดูแลรักษาความสะอาดของสถานที่					
32.	สถาบันฯ มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน					

ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่สถาบันฯ ควรทำ (โปรดระบุ)

ความไม่พึงพอใจในการทำงานของท่าน (โปรดระบุ) ที่โดดเด่น

1. _____

2. _____

3. _____

ความพึงพอใจในการทำงานของท่าน (โปรดระบุ) ที่โดดเด่น

1. _____
2. _____
3. _____

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ)

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยที่น้อยที่สุด
1.	ความผูกพันด้านความรู้สึก ท่านพอใจมากที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่สถาบันฯ นี้ตลอดไป					
2.	ท่านจะพูดถึงสถาบันฯ ของท่านในด้านดีกับบุคคลภายนอก					
3.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวในสถาบันฯ นี้					
4.	ท่านมีความรู้สึก "ผูกพันทางจิตใจ" กับสถาบันฯ นี้					
5.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ของสถาบันฯ คือปัญหาของท่านด้วย					
6.	ความผูกพันต่อเนื่อง แม้ว่าท่านต้องการที่จะลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็เป็นสิ่งที่ยากที่จะเป็นจริงได้					
7.	หลายสิ่งหลายอย่างในชีวิตท่านคงจะยุ่งเหยิงหากท่านตัดสินใจลาออกในตอนนี้					

ข้อที่	ข้อความ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
8.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการสูญเสียอย่างมากหากท่าน ตัดสินใจลาออกในตอนนี้					
9.	ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดลาออก จากสถาบันฯ นี้					
10.	หากท่านลาออก ท่านต้องเสียสละหลายสิ่งหลาย อย่าง ซึ่งสถาบันฯ อื่นอาจจะให้ข้าพเจ้าได้ไม่มาก เท่านี้					
11.	ความผูกพันในบรรทัดฐาน ท่านคิดว่า บุคลากรควรที่จะจงรักภักดีกับสถาบัน ของตนตลอดไป					
12.	ท่านคิดว่า ความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจึงจะ อยู่ปฏิบัติงานกับสถาบัน นี้ต่อไป					
13.	ท่านคิดว่าตัวเองทำไม่ถูกนักที่จะลาออกหากได้รับ ข้อเสนองานใหม่ที่ดีกว่าเดิม					
14.	ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของของ ความจงรักภักดีต่อ สถาบันใดสถาบันหนึ่งเพียงแห่งเดียว					
15.	ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานกับสถาบันเพียงแห่งเดียว ตลอดชีวิต การทำงานของเขาจะมีโอกาสต่างๆ ของชีวิตที่ดีขึ้น					

ปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้ท่านมีความผูกพันต่อองค์กร (โปรดระบุ)

1. _____
2. _____
3. _____

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาววาสนา ส้วยเกร็ด
ที่อยู่	69 หมู่ 4 ตำบลหอมเกร็ด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2547	สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต โปรรแกรมวิชา อุตสาหกรรมท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2551	ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547	เลขานุการฝ่ายขาย โรงแรมโรสการ์เด็นท์ เอไพร์ม รีสอร์ท
พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม เอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี