

คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
คณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
JOB CHARACTERISTIC AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF THE OFFICER AT  
FACULTY OF DENTISTRY, CHULALONGKORN UNIVERSITY

นิตยา ปาปะเถ

NITTAYA PAPATHE

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2560  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**JOB CHARACTERISTIC AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF THE OFFICER AT  
FACULTY OF DENTISTRY, CHULALONGKORN UNIVERSITY**

**NITTAYA PAPTAE**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL  
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF  
SCIENCE PROGRAM IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2017  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ

คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
JOB CHARACTERISTIC AFFECTING  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE OFFICER  
AT FACULTY OF DENTISTRY, CHULALONGKORN  
UNIVERSITY

นักศึกษา

นิตยา ปาปะเถ รหัสประจำตัว 60500467

หลักสูตร

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรียา ไชยปัญญา)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ)

..... กรรมการ  
(ดร.สรพล บุรณกุล)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระเรื่อง	คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
คำสำคัญ	คุณลักษณะของงาน, ความผูกพันต่อองค์การ
นักศึกษา	นิตยา ปาปะเถ รหัสนประจำตัว 60500467
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และใช้สถิติได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะของงานในระดับมากที่สุด และมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

<b>TITLE</b>	JOB CHARACTERISTIC AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE OFFICER AT FACULTY OF DENTISTRY, CHULALONGKORN UNIVERSITY
<b>KEYWORD</b>	JOB CHARACTERISTIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
<b>STUDENT</b>	NITTAYA PAPATHE
<b>ADVISOR</b>	ASST.PROF.DR.PRAPHAN CHIKIDURAJAI
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2017

### **ABSTRACT**

This research was conducted to study about job characteristics that have an influence on organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. It is a survey research consisted of 3 main objectives, which are 1. To study opinion level about job characteristics and organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. 2. To study personal factors that have an effect on organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. 3. To study about job characteristics that have an effect on organizational commitment of staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University. The sample size is 286. The research tools used in this research is questionnaire. The statistics used in this research are percentage frequency, mean, standard deviation, and multiple linear regression.

The study shown that staffs in Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University have the highest-level job characteristics and organizational commitment. Individual factors that have an effect on organizational commitment are similar.

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรียา ไชยปัญญา ประธานกรรมการ ดร.สรพล บุรณกุล คณะกรรมการ และอาจารย์สุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์ เลขานุการหลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแนวทางในการศึกษาค้นคว้า พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทันตแพทย์ ดร.สุจิต พูลทอง คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ท่านอนุญาตให้ทำวิจัยและเก็บข้อมูลในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ทันตแพทย์หญิง สุปราณี วิเชียรเนตร รองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล ที่ท่านได้มอบโอกาสและให้คำปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทันตแพทย์หญิง ดร.ผกาภรณ์ พันธุ์ดี พิศาลธุรกิจ ผู้ดูแลหน่วยทันตกรรมพระราชทาน ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ท่านกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และแนวทางในการศึกษาวิจัย คุณรัชนี กุปติมิตร ผู้ดูแลหน่วยทันตกรรมพระราชทาน ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พยาบาลวิชาชีพ) ที่ท่านได้ให้โอกาสสำคัญในการศึกษาต่อร่วมกับการทำงานประจำ ในครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานภาควิชาต่าง ๆ คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความร่วมมือ และเอื้อเฟื้อข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ผู้ศึกษาเลือกเป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาอันมีค่า เพื่อตอบแบบสอบถามในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ พร้อมกันนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา เพื่อน พี่น้อง ทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ตลอดมา จนทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดทำค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้ได้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ หรือเป็นแนวทางต่อผู้ที่สนใจ และผู้ที่ต้องการศึกษา ในเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัย มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นิตยา ปาปะเถ

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	II
กิตติกรรมประกาศ .....	III
สารบัญ .....	IV
สารบัญตาราง .....	VI
สารบัญภาพ .....	IX
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1. บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
แนวคิดในการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน .....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	16
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
3. วิธีดำเนินงานวิจัย .....	46
ลักษณะประชากร .....	46
การเลือกสุ่มตัวอย่าง .....	46
เครื่องมือในการศึกษา .....	48
วิธีการรวบรวมข้อมูล .....	50
สถิติที่ใช้ในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา .....	52
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน.....	68
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	85
สรุปผลการศึกษา .....	85
อภิปรายผลการศึกษา .....	86
ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ .....	89
ข้อเสนอแนะการศึกษาล้างต่อไป .....	90
บรรณานุกรม .....	91
ภาคผนวก .....	97
ภาคผนวก ก .....	98
ภาคผนวก ข .....	103
ประวัติผู้ศึกษา .....	107



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน.....	47
3.2	แสดงตัวแปร จำนวนข้อคำถาม และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ของแบบสอบถาม .....	49
4.1	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ...	52
4.2	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ...	53
4.3	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	53
4.4	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามสถานภาพ.....	54
4.5	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน.....	54
4.6	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	55
4.7	แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	55
4.8	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานด้าน ความหลากหลายของทักษะ.....	56
4.9	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	57
4.10	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน.....	59
4.11	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	60

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.12	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน.....	61
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวม คุณลักษณะของงาน.....	62
4.14	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ.....	63
4.15	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความผูกพันด้านการคงอยู่.....	65
4.16	แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน.....	66
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร.....	68
4.18	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	69
4.19	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	70
4.20	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่.....	72
4.22	แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละ ระดับการศึกษาของบุคลากร.....	73
4.23	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.24	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	74
4.25	แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละ สถานภาพของบุคลากร.....	75
4.26	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	76
4.27	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	77
4.28	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	78
4.29	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่.....	79
4.30	แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละช่วงรายได้ต่อเดือน.....	80
4.31	แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะ ของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	80
4.32	แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	81
4.33	แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรคุณลักษณะของงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	82
4.34	แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	84

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 แสดงคะแนนศักยภาพการจูงใจ (The Motivating Potential Score – MPS).....	14
2.2 แสดงแบบจำลองคุณลักษณะของงาน ของ Hackman and Oldham, 1975.....	15
2.3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การ ของ Steers.....	29

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ ธิพิพิศาล, 2549 : 261) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ผู้บริหารขององค์กรย่อมต้องการให้พนักงานหรือบุคลากรของตน มีความรักและจริงจังต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า นั่นหมายถึงการที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรต้องดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และความต้องการพื้นฐานให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และสร้างความสำเร็จให้กับ

องค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้พนักงานภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเกิดแรงผลักดันแรงจูงใจ แรงกระตุ้นให้พนักงานพร้อมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร

คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการแปลงสภาพองค์กรสู่ระดับสากล เป็นองค์กรธุรกิจที่ดี มีการดำเนินงานในเชิงรุก โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ร่วมการทำงานของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น ปัจจัยหลักสำคัญที่สุดถือได้ว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสำคัญและจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายนั้น ๆ การที่ทำให้พนักงาน ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพองค์กรต้องคำนึงถึง ความรู้สึก ความต้องการ รวมถึงการตอบรับข้อเสนอของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในด้านจิตใจที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดด้วย ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาอย่างจริงใจจนกลายเป็นความรู้สึก รักและผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ไป จึงเป็นที่มาทำให้ผู้วิจัยเกิดความ สนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาค้นคว้าของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และยังสามารถทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็น องค์กรธุรกิจที่ดี นำไปสู่องค์กรในอนาคตของคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยจะทำการศึกษาค้นคว้าของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

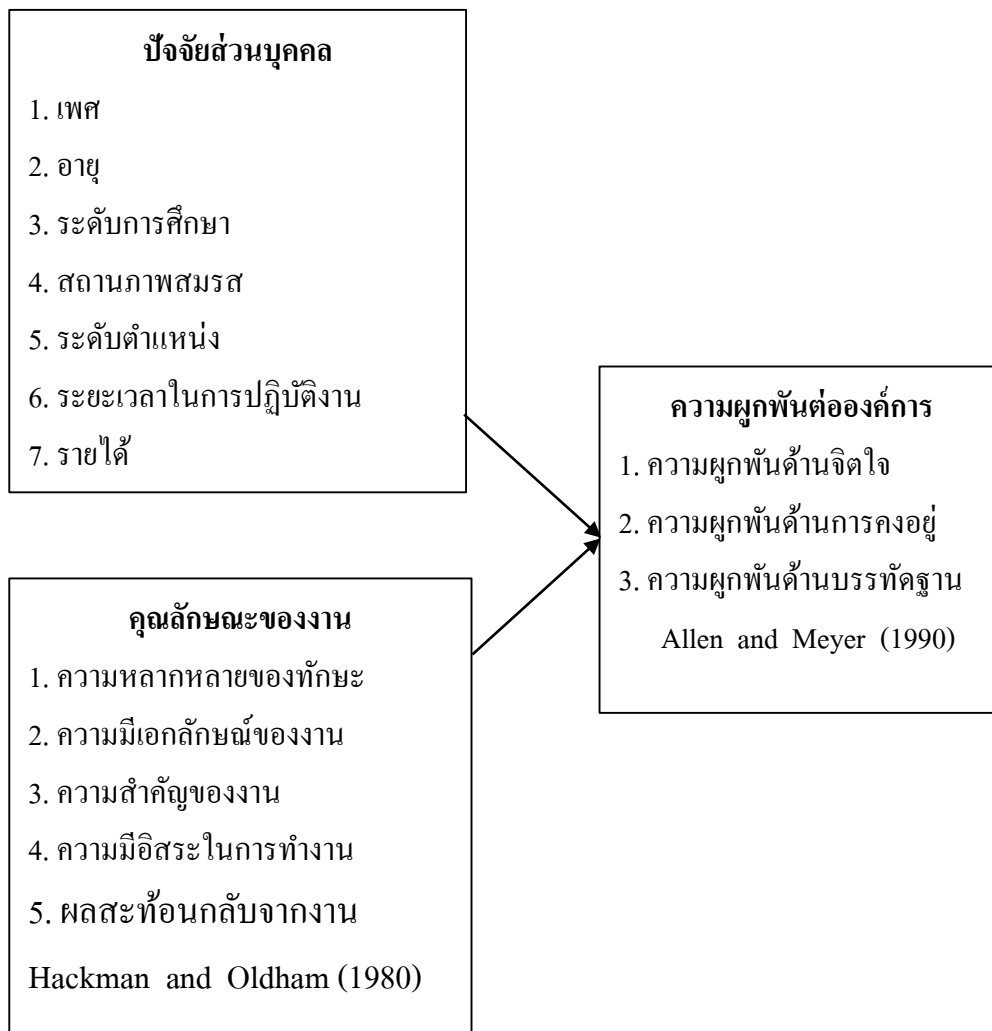
### สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบันที่แตกต่างกันของบุคลากรที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดในการศึกษา

### ตัวแปรต้น

### ตัวแปรตาม





### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” เป็นการศึกษาจากบุคลากรของคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการศึกษาและการสร้างเครื่องมือในการศึกษา

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,009 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ผลในช่วงเดือน พฤษภาคม 2561 ถึงเดือนสิงหาคม 2561

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นี้ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้
2. สามารถนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

**องค์กร** หมายถึง คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งอยู่ที่ 34 ถนนอังรีดูนังค์ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย

**บุคลากร** หมายถึง บุคลากรที่ดำรงสภาพเป็นพนักงาน โดยสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

**เพศ** หมายถึง เพศของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยเพศชาย และเพศหญิง

**อายุ** หมายถึง จำนวนปีเกิดตามปีเกิดตามปฏิทินที่นับตั้งแต่วันเกิดจนปัจจุบัน

**ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดที่บุคคลได้รับจากการศึกษาและนำมาใช้ประกอบหลักฐานในการเข้าทำงาน แบ่งเป็นระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท

**สถานภาพสมรส** หมายถึง ลักษณะสภาพการสมรสของบุคลากร แบ่งเป็นสภาพ ต่าง ๆ คือ โสด คู่ หม้าย หย่าร้าง

**ตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง บทบาท หน้าที่ และภารกิจที่บุคคลได้รับผิดชอบและปฏิบัติตาม อัตราที่ได้รับบรรจุเข้ามาทำงานหรือเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาจนถึงปัจจุบัน

**ระยะเวลาการทำงาน** หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่นับตั้งแต่การบรรจุเข้ามาทำงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**รายได้** หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และ/หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งสวัสดิการที่เป็นเงินบุคลากร ได้รับจากการทำงาน

**คุณลักษณะของงาน** หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติ เป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน

**ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)** หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

**ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)** หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

**ความสำคัญของงาน (Task Significance)** หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

**ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)** หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

**ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)** หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน จากผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพ

หรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

**ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment)** หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่าง ๆ กันในการทำงานที่ตรงกับความคาดหวัง

**ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment)** หมายถึง หมายถึง ความผูกพันที่จะทำงานอยู่กับ องค์กรตลอดไปและไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่ องค์กรอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนกับการได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

**ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล (Dunham, Grube and Castaneda, 371, 1944)

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการศึกษาวิจัยประเด็นดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

โดยทฤษฎีที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา คือ ทฤษฎีของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham, 1980) ซึ่งได้แบ่งคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ซึ่งประกอบด้วย มิติ 5 ด้าน คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

5. ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน จากผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

### ความหมายของคุณลักษณะของงาน

Anthony and others (1993 อ้างใน บรรเจิด บุญเสริมส่ง 2550 หน้า 12) ได้อธิบายความหมายของคุณลักษณะงานไว้ว่า คุณลักษณะงาน คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรมีการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าเดียวกันแตกต่างกันออกไป ดังนั้นแบบจำลองคุณลักษณะงานที่สร้างขึ้น โดย Hackman และ Oldham จึงเป็นการนำเสนอเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างมิติของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และตัวสนับสนุนคือความต้องการเจริญก้าวหน้า ความรู้ และทักษะ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานและผลกระทบที่เกิดขึ้น ต่อบุคลากรและงาน

องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่าง ๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman และ Oldham (1980 อ้างใน บรรเจิด บุญเสริมส่ง 2550 หน้า 9) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน ได้เสนอแนวคิดของภาวะจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะให้บุคคล มีแรงจูงใจที่จะทำงานมี 3 สภาวะ คือ

1. ความหมาย ความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือ ขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่าที่จะได้จากการลงแรงทำงานว่ามีมากหรือน้อย

2. การได้รับผิดชอบงานที่ได้ทำ (Responsibilities) หมายถึง ขนาดของความรู้สึกรับผิดชอบที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้นที่เขาจะเป็นผู้ทำด้วยตนเอง จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด หากเขารับผิดชอบในผลสำเร็จด้วยตนเองคนเดียวได้มากแล้วความพึงพอใจก็จะมีมาก

3. การมีโอกาสรู้ถึงผลงานของตนที่ได้ทำลงไป (Knowledge of Results) คือ ขนาดของความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้น ๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพ หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจเพียงใด หากผู้ทำงานได้มีโอกาสรู้และสัมผัสกับทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการทำงานแล้วจะเกิดความรู้สึกตื่นตัว มีแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้น และสิ่งที่ตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลคือความสามารถของบุคคล และผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimensions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1) ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

5) ผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน จากผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

Herzberg et al. (1959) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

Greenberg and Baron (1986) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมีงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการป้องกันจากการทำงาน ซึ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงานและสำหรับองค์กร เช่น ลดการลาออก

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน คือ รูปแบบการเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งสามารถตอบสนองขึ้นความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการ และก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในองค์กร

Wall and Martin (1987 edited in Spector, 1996) คุณลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดและคุณสมบัติต่าง ๆ ของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติอยู่ขณะนี้

Milton (1981 อ้างใน กิรดา พุ่มพงษ์ 2550 หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความเปลี่ยนแปลงของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ปริมาณโอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) กล่าวว่า ลักษณะของงาน คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ทั้ง 3 ลักษณะล้วนแต่สามารถใช้เพิ่มความรู้สึกที่เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของงานได้มากนั่นคือ หากเมื่อใดก็ตามที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสทำสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลทำให้งานทั้งชิ้นนั้น สำเร็จโดยสามารถเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน และกรณีที่งานที่ทำได้มีน้ำหนักความสำคัญที่จะก่อผลถึงคนอื่น ๆ ด้วยแล้ว งานนั้น ๆ ก็จะสามารถให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้ทำได้

ลักษณะของงานประเภทที่ 4 คือ ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) จะเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความรับผิดชอบที่มีต่องาน ถ้าหากผู้ทำงานสามารถมีโอกาสดำเนินการการทำงานได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าใด เขาผู้นั้นก็จะยิ่งรู้สึกมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น

ลักษณะประเภทสุดท้ายคือ ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) นั่นคือ ถ้าหากสามารถทำให้ผู้ทำงานได้รู้ถึงผลจากการทำงานที่เขาได้ทำไปแล้วอย่างชัดเจน คุณค่างานนั้นก็สูงในสายตาและความรู้สึกของเขา

Werther and Davis (1993 อ้างใน บรรเจิด บุญเสริมส่ง 2550 หน้า 12) กล่าวถึงคุณลักษณะงานว่าเป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่เตรียมไว้เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจในความต้องการของแต่ละคน ซึ่งความต้องการในระดับสูงนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคลากรเหมือน ๆ กันแบบจำลองคุณลักษณะงาน

(Job Characteristics Model) ถูกนำมาใช้เพื่อการออกแบบงาน โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และได้มีการศึกษาเพื่อทดสอบทฤษฎีดังกล่าวอย่างต่อเนื่องซึ่งจากการที่มีผู้ศึกษาไว้มากมายหลายท่านทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า แบบจำลอง คุณลักษณะงาน คือแบบจำลองที่แสดงขอบเขตขององค์ประกอบที่มีอยู่ในงานแต่ละชนิด ซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะต่อการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแตกต่างกันออกไป และองค์ประกอบของงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะงาน โดยวัดจากการรับรู้ของผู้ทำงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นความรู้สึกจากการได้รับ การตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจจากปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพผลงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1975) โดยงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดหรือออกแบบงานอย่างไร เพราะการออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยากดังนี้ (Schermerhorn, 1996)

1. การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job Simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจ หรือวางแผนการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการขยายงาน (Job Enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้าง ๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลาย ๆ อย่างได้

3. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดลักษณะของงาน โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขใจในการทำงาน

วิธีออกแบบงานดังกล่าว ผลที่ได้จะมีความแตกต่างกันไป ซึ่งแล้วแต่แนวคิดขององค์กรและผู้บริหารองค์กร สำหรับวิธีการออกแบบงานโดยการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นแนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) ซึ่งเชื่อว่าแรงจูงใจภายในของบุคคลในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจาก สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological States) 3 ประการคือ

1. การรับรู้ผลของการทำงานที่ได้ปฏิบัติไป (Knowledge of the Results) เป็นการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

2. การได้รับผิดชอบต่อผลของงาน (Experience Responsibility for the Result) เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลในผลงานที่เขาได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติมากกว่าที่จะขึ้นกับกระบวนการทำงาน นายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน กล่าวคือถ้าบุคคลทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน

3. การรับรู้ความหมายของงาน (Experience the Work as Meaningful) เป็น การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่เขาได้ปฏิบัติและได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานที่เขาได้ปฏิบัติไป สรุปได้ว่าสภาวะทางจิตวิทยา 3 สิ่งดังกล่าว มีผลมาจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ

Hackman and Oldham (1975) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานได้ดีที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไป

สำหรับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดย Hackman and Oldham นั้นจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่



ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่มีส่วนให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงคุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะตนมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมด และสามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4. ความมีอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตวิทยา (Critical Psychological States) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงานมี 3 ประการ ได้แก่

1. ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced Meaningfulness of Work) หมายถึงระดับความรู้สึกของพนักงานว่างานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน

2. ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility for Work Outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานว่าตนสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3. การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of Results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนทำ พิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ

จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ สามารถส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 ประการได้

ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลและงาน (Personal and Work Outcomes) เมื่อบุคคลมีสภาวะทางจิตวิทยา ทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้ว จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น
2. ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
4. อัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานลดลง

นอกจากนี้ ยังมีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลอีก 3 ประการที่มีส่วนสำคัญต่อความเข้าใจและการตอบสนองในทางบวกต่องาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจภายในงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

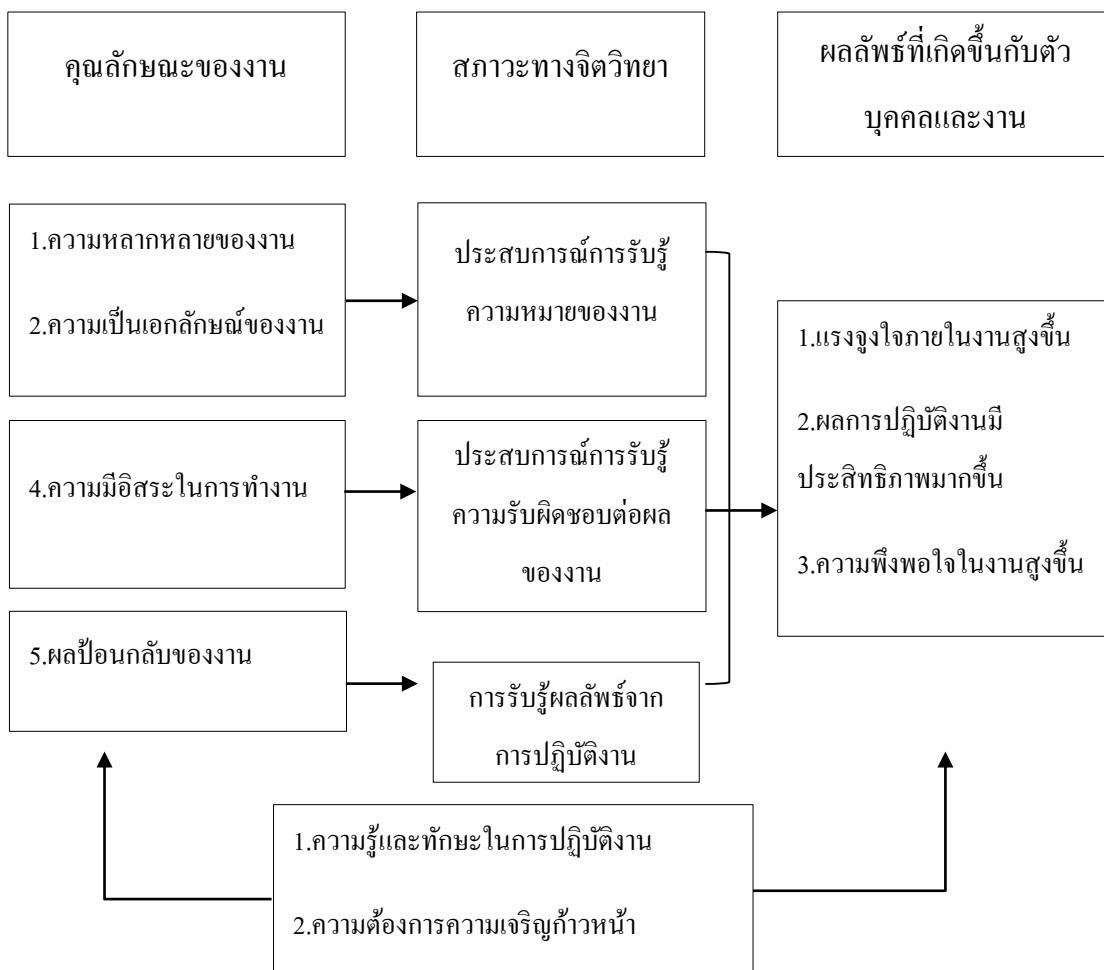
1. ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การมีความรู้และทักษะที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี และเกิดความรู้สึทางบวกต่องานที่ทำ
2. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง มักมีแรงจูงใจภายในงานสูง หากได้ปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน หรือท้าทาย
3. ความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน การที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยภายนอกงาน เช่น รายได้ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา สามารถส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึทางบวกต่องาน และเกิดแรงจูงใจภายในงานได้มากขึ้น

สำหรับการวัดระดับ อันเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานนี้ สามารถทำได้โดยการหาค่าจากสมการที่ใช้ในการวัดศักยภาพ โดยรวมของแรงจูงใจภายในงาน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของคุณลักษณะของงานทั้ง 5 ประการ เรียกว่า “คะแนนศักยภาพการจูงใจ” (The Motivating Potential Score – MPS) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{MPS} = \left( \frac{\text{ความหลากหลายของงาน} + \text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน}}{\text{ความสำคัญของงาน}} \right) \times \left( \text{ความมีอิสระในการทำงาน} \right) \times \left( \text{ผลประโยชน์ของงาน} \right)$$

ภาพประกอบที่ 2.1 คะแนนศักยภาพการจูงใจ (The Motivating Potential Score – MPS)

จากสูตรคะแนนศักยภาพการจูงใจ มีค่าเท่ากับ ค่าเฉลี่ยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน คูณกับความมีอิสระในการทำงาน คูณกับผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ถ้าคะแนนความมีอิสระของงานหรือผลป้อนกลับของงานต่ำ จะทำให้คะแนนศักยภาพการจูงใจต่ำมาก แต่ในคะแนนของคุณลักษณะของงานทั้งสามที่ส่งเสริมให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานจะต่างกัน เนื่องจากถ้าคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่งหรือสองคุณลักษณะในสามคุณลักษณะนี้ต่ำ คุณลักษณะอื่นที่เหลือสามารถก่อให้เกิดการรับรู้ในคุณค่าของงานแทนได้ ดังนั้น ศักยภาพการจูงใจในงานจะไม่ต่ำมาก



ภาพประกอบที่ 2.2 แบบจำลองคุณลักษณะของงาน ของ Hackman and Oldham, 1975

## 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยทฤษฎีที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา คือ ทฤษฎีของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, p.35) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างกันตามทัศนคติของนักวิชาการแต่ละท่าน ผู้ศึกษาขอนำเสนอในรายละเอียด ดังนี้

คานเตอร์ (Kanter, 1998, p.33) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของสมาชิกในสังคมที่พยายามเสียสละเวลาแรงงานและมีความจงรักภักดีให้กับองค์กร

เฮริบีนีแอกและอัลดีโต (Hrebiniak & Alutto, 2001, p.15) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรเพื่อเพิ่มรายได้สถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

เชลดอน (Sheldon, 1999, p.16) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในทางบวกซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาวะงานในขณะนั้น

Luthans (1992) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นเรื่องของทัศนคติที่พนักงานรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีความเจริญรุ่งเรือง

Sheldon (1971: 143 - 150 อ้างใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ 2542 : 5) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

เมเยอร์ และสมิทซ์ (Meyer & Smith, 1993, p.78) ได้กล่าวถึง ลักษณะของความผูกพันไว้ 3 ประการคือ

1. ความผูกพันตอบสนอง บุคคลจะผูกพันและคงอยู่กับองค์กรตราบเท่าที่ความคาดหวังความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานด้านประสบการณ์ในงานได้รับการตอบสนอง
2. ความผูกพันต่อเนื้อ บุคคลจะผูกพันต่อองค์กรเนื่องจาก ได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปกับองค์กรและการสูญเสียเมื่อต้องลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันทางจิตใจ บุคคลผูกพันต่อองค์กรด้วยความรู้สึกรัก และรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร

เฮร์บินเนียก และอลลูโต (Herbiniak and Alutto ,1972) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กร เพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตามจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน

Porter et al (1974 : 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Marsh and Manari (1977 : 57 - 75) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจ ของพนักงานที่จะใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับ เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร

Sheldon M. (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่มีต่อ องค์กร เป็นการประเมินองค์การของตนในทางบวก และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคล กับองค์กรที่อยู่ รวมไปถึงสร้างความตั้งใจที่จะทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ องค์กรกำหนด

บุชานัน (Buchanan 1977) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวก เดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของ ตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมาย และ ค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al (1979 : 224 - 247) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการ แสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็ม ใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคล ที่มีความผูกพัน จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

(Mowday, Porter, & Steers, 1982 p.15) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกในรูปแบบดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นนอนและมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์กร

Cherrington (1994) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการตีคุณค่างานกับความ จงรักภักดีต่อองค์กรต้องการเป็นสมาชิกต่อไป โดย Cherrington คาดคะเนว่าผู้ที่ทำงานในองค์กร มานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์กรและผู้ที่ถูกต้องย้าให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือ ความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วย โดยแบ่งประเภทความผูกพันไว้ 2 แบบคือ

1. ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผล (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับ องค์กรที่เกี่ยวข้องไว้ด้วย การให้ค่าตอบแทน

2. ความผูกพันที่เกิดจากกำลังใจ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับ องค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

สตีเยอร์ (Steers 1976) ให้ความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่น ของ ความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อ องค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

เอลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึก ที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ องค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับ องค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจาก องค์กร และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคล จำเป็นที่จะอยู่ ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และ ความรู้สึก รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ ในองค์กรนั้น ต่อไป

อิสเสนเบอร์เกอร์ (Eisenberger ,1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการ เกื้อกูลสนับสนุนจากองค์กรกับผลที่ตามมา คือความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท การทำงานเพื่อองค์กร

Specter (2000) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นตัวบ่งชี้ความสามารถในการ บรรลุเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคคลกับองค์กร

นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm and Davis ,1989) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็น เครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

โจ และบรูค (Joe and Bruce ,1911) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความเชื่อทาง จิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความ จงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

1. ความยินยอมทำตาม(Compliance)คือการที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือการที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาวะงานในขณะนั้น

Buchanan (1974) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายค่านิยม

Robert and Mannari (1997) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือความจงรักภักดี (Loyalty) และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ชาล์ค และฟรีส (Schalk and Freese ,1997) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

มาร์ช และมานนารี (Marsh and Mannari ,1977) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นความพยายามที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เบคเกอร์ (Backer 1960) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนเรียกว่า “Side Bet” ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกายกำลังสติปัญญาที่เสียไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดก็เท่ากับบุคคลนั้นยอมหวังประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลได้ เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็



เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะ ตัดสินใจลาออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

นอร์ทคราฟท์ และเนล (Northcraft and Neale ,1990) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้ แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จและ สิ่งที่ดีต่อองค์กร

Northcraft & Neale (1978) กล่าวว่าความผูกพันเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 อย่างคือ

1. ความศรัทธาและเชื่อมั่นใจเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron ,1993) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อ องค์กรว่า คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร อย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป

ไดร์ (Dyer ,1988) ให้นิยามว่าเป็นระดับของการผูกติดและการแสดงตัวกับเป้าหมายที่ ต้องการขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาในข้างต้น พอจะสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อ ประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความเชื่อมั่น ศรัทธา จงรักภักดีและรักในองค์กร ไม่มีความคิด ที่ จะลาออกไป เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า อย่างสมดุล

สุกานดา สุภคิตสันต์ (2540 หน้า 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและความนิยมขององค์กรมีความเต็มที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นการพูดถึงพฤติกรรมที่ แสดงออกของสมาชิกขององค์กร ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงานไม่โยกย้ายงาน ไปไหน ก็อาจมาจากเปรียบเทียบผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งสมาชิกภาพหรือลาออกจาก องค์กรไป

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงการที่สมาชิกมีความ ซื่อสัตย์และผูกพันองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กานดา จันทร์แย้ม (2538) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึงการแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร

จารุณี ธรนิตยกุล (2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงาน และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วราภรณ์ ลิเลศพันธ์ (2557) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร โดยแสดงออกในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การรับรู้ ความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล (2540 หน้า 81-82) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงมีความศรัทธาและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 หน้า 31) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ในองค์กร ความภาคภูมิใจในส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

Charlie Watts, Head of Towers Perrin (2003 อ้างใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร 2557) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานคือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร

อัศนี วันชัย และดวงใจ ดวงโกสุม (2542 หน้า 20) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นมิติของความรู้สึกและการแสดงออกทางบวกของสมาชิกต่อองค์กร เพื่อเชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนตนเข้ากับประโยชน์ขององค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร และปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544 หน้า 41) ได้ให้ความหมายต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึงการแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กร มีความหวังไขในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้ที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ลักษณะ คือความศรัทธา ความทุ่มเทและความภักดี

วิลาลินี เจนวนิชสถาพร (2555) ความผูกพันของพนักงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ ความเป็นเชื่องมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 หน้า 24-25) ได้ให้ความหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อความหวังใจในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกโดยพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกอันดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการแสดงตนเองยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์กร ให้เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่น ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday (1982) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์กร อยู่สถานะที่ดีขึ้น

Buchanan (1974:533-546 อ้างใน นภาพิญ โหมาศวิน 2533:14) นิยามไว้ว่าความ ผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

เขมกร เข็มน้อย (2554) ความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจ และมีความอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความต้องการอย่างสูงที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ และมีความสนับสนุนองค์กรต่อผู้เพื่อปกป้ององค์กรจากคู่แข่ง ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวชี้วัดความจงรักภักดี 3 ด้านของ(Hoy&Ree, 1974) คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ ทาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า องค์กรได้เปรียบคู่แข่งขั้น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงานสูง

วัชรีย์ สุธรรม และคณะ (2526 : 277 – 278) กล่าวว่าหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพคือ ความผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่ โดยองค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งหมดที่กล่าวถึงมีดังนี้

1. มีความสนใจในงานที่ทำ
2. มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
3. รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
4. ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่ทำ
5. มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
6. มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ
7. วางแผนอย่างเพียงพอว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
8. จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
9. สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
10. การฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ
11. แสดงความคิดเห็นส่วนตัวและข้อเสนอแนะ
12. ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
13. ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
14. ให้ความร่วมมือและเข้ากับคนอื่นได้ดี
15. ให้อำนาจแก่ตนเอง

ภรณ์นิม หานนท์ (2539:97) กล่าวว่าไว้ว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การดังนี้คือ

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่ำ
2. โดยทั่วไปพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักจะมีผลปรารถนาอย่างมากที่จะคงอยู่กับ องค์การตลอดไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. โดยสาเหตุที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคุณสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความสามารถพอควรในการทำงานให้ องค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

สเตียร์ (Steers, 1977, p.79) ได้กล่าวถึง ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การยังเป็น

แรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1997, p.81) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรจะสูง

3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก  
บารอน (Baron, 1986) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลกระทบที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานก็น้อย
2. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงบุคคลจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่

3. ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะพยายามตั้งใจในการทำงานอุทิศกำลังกายและกำลังสติปัญญาแก่องค์กรอย่างเต็มที่

4. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีผลมาจากความพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงแมททิวส์และเซฟเฟ็ด (Mathews & Shepherd, 2002, p.76) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถช่วยอธิบายลักษณะ ปริมาณของทัศนคติ และพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำนายนายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก โดยเป็นสิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร และเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

#### กระบวนการเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ไมเนอร์ (1992 อ้างใน อนุชิตา เอารัง 2545 : 9) อธิบายว่าความผูกพัน มีความหมายมากกว่าความจงรักภักดีที่บุคคลจะทุ่มเทให้กับองค์กร และความผูกพันยังหมายถึงความต้องการคงอยู่ในองค์กร มีขั้นตอนการเกิด ดังนี้

1. ความผูกพันเบื้องต้น (Initial Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเบื้องต้นที่บุคคลยังไม่มีการเริ่มงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรขั้นต้น ได้แก่

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ

1.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน

1.3 คุณลักษณะของทางเลือกของงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ (Volition) การยกเลิกไม่ได้ การเสียสละ การพิจารณาที่หละหลวม

ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน บุคคลจะเลือกทำงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ตนมี คือ จากพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ซึ่งปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้เกิดความคาดหวังในงานนั้น ๆ และเช่นเดียวกับคุณลักษณะของงานก่อนจะทำงานนั้นจริง บุคคลจะมีความคาดหวัง ในตัวงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานเป็นความต้องการที่มีลักษณะที่จะทำให้เขาอยากทำและพึงพอใจ ปัจจัย ทั้ง 3 ประการ เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้น

2. ความผูกพันระหว่างการจ้างงานในช่วงแรก (Commitment Early Employment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าทำงานเป็นการประเมินสิ่งที่ได้พบตามความเป็นจริงจากงานนั้น ซึ่งได้แก่

2.1 ประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน (Initial pression) ประกอบด้วยงาน, การจ่ายค่าตอบแทน, การควบคุม, องค์กร และกลุ่มทำงาน

2.2 ความรู้สึกรับผิดชอบซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน

2.3 ความผูกพันเบื้องต้นที่ได้รับจากการทำงาน

3. ความผูกพันในช่วงปลาย (Commitment During Later Career) เป็นความผูกพันที่บุคคลเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาปฏิบัติงาน หรืออายุงานนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในช่วงปลาย ได้แก่ การลงทุน การมีส่วนร่วม การปรับ- เปลี่ยนงาน

- การลงทุน คือการที่มีอายุงานมากขึ้นถือว่าการลงทุนกับองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะได้มีการทุ่มเททำเพื่อองค์กรมาแล้วมากมาย หากต้องไปอยู่กับองค์กรอื่น อาจเกิดการสูญเสียผลประโยชน์บางอย่าง

- การมีส่วนร่วม หมายถึงความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ

- การปรับเปลี่ยนงานหมายถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ที่เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากพนักงานมีอายุงานมากขึ้นนอกจากการแสดงความหมายของกระบวนการเกิดความผูกพันแล้ว

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

ในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งแต่ละคนก็ได้มองถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของตน ซึ่งคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง ซึ่งไม่มีตัว แบบจำลองที่สามารถชี้ชัด หรือ

ตัดสินใจอะไร คือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ ก่อตัวของความรู้สึกยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างครอบคลุม

1. แนวคิดของสตีลส์ (Steers 1977:46-56) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

1.1.1 อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่า บุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับ องค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่ แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือก ที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

1.1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิต จะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

1.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิก ในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็就会有ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

1.1.4 ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะ เมื่อ บุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ขอมรับ และสิทธิประโยชน์ ต่าง เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาที่จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

1.2.1 ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนด หน้าที่ ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือจะเป็นตัว บิดเบือนเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือการยึดติดอยู่กับ กฎระเบียบ เท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิก ในองค์กร ขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่ เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้ เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องกับหรือผูกพันต่อองค์กร

1.2.2 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

1.2.3 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

1.2.4 ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

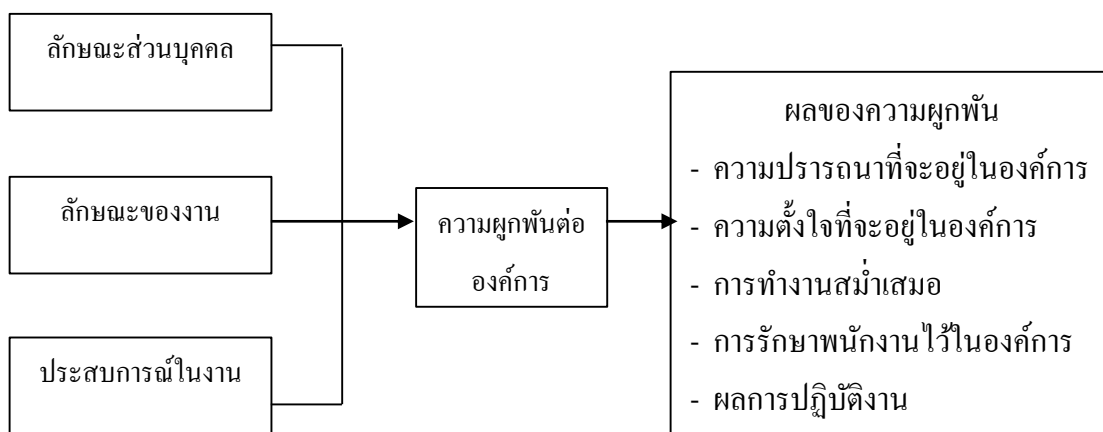
1.3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร โดย การให้เกียรติ ให้ความวางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อ เขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ถ้าองค์กรไม่สามารถ สร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่อยากทำงานซึ่งอาจจะลาออก และ โอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

1.3.2 ทักษะดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสนำเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



1.3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือ รางวัล ที่ได้รับการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับ องค์กร แล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบ การพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิด ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร



ภาพประกอบที่ 2.3 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

2. แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสเต็ด (Hofstede 1997: 23-26) ซึ่งแต่ละลักษณะ ได้กำหนดปัจจัยบ่งชี้ไว้อย่างละเอียดและครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างทั่วถึง ดังจะ เห็นได้จากลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) แสดงถึงลักษณะการทำงาน การมี ส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างของ ผลตอบแทนและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างกัน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) และกลุ่มนิยม (collectivism) แสดงถึงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทำงานเดี่ยว การทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และเพศหญิง (Feminity) แสดงถึงบทบาทและค่านิยมในการทำงานของแต่ละ องค์กร ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainly Avoidance) แสดงถึงลักษณะการ ทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ และบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว (Long-term Orientation) แสดงถึงนโยบายและแนวทางในการทำงาน

3. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุด ทฤษฎี หนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุด ไปยัง

ระดับสูงสุด มาสโลว์ (Maslow) เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า Hierarchy of Needs ซึ่ง ประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือความต้องการระดับสามที่ระบุ โดย Maslow ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชย จากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) คือความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะ ต้องการ ความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความ ต้องการที่จะ บรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูก จูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำให้ท้าทายความสามารถของ พวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow) เป็น การศึกษา เพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไป ขั้นสูง ซึ่ง ความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือความต้องการที่จะประสบความสำเร็จใน ชีวิตตาม ดังที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ มนุษย์ทุก คนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิด ความ ต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิด ความ พึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง มี ประสิทธิภาพ

4. McGregor's Theory X and Theory Y ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T. Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนในหนังสือ ชื่อ "The Human Side of Enterprise" ข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory X และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบ ลักษณะของคนให้เห็นในสองพรรณณะที่แตกต่างกันดังนี้

4.1 Theory X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่าจะมีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคน โดยทั่วไปจะไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้จะทำให้คนปฏิบัติงานในห้องก็สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีการบังคับ (Coerced) ควบคุม (controlled) กำกับ (directed) หรือ ข่มขู่ (threatened) ด้วย วิธี การลงโทษต่าง ๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มี การบังคับสั่งการ โดยตัว ผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่าง ๆ คนทั่วไปจะ ไม่มี ความกระตือรือร้น หรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น

4.2 Theory Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษา และค้นคว้าอย่างกว้างขวางมีผลให้เกิดข้อสมมุติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปว่า ใน ขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่าง ๆ นั้น คนงานอาจถือว่างาน เป็นเรื่อง ที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่งานต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับ คนงาน หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้น ได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็ อาจเป็น สิ่งหนึ่งที่ตอบสนองถึงจิตใจของคนงานได้ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไป ลักษณะบังคับจะทำให้คน ไม่ชอบที่จะทำงาน

ดังนั้นการควบคุมและข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ จึงไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ที่ถูกต้องควรจะเป็นเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้คุณพินิจของตนเอง (Self-direction) และสามารถรับผิดชอบต่อควบคุมตนเอง (self-control) ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory) ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. Maclelland & J.W. Atkinson 1961 ตาม ทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุข และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้น ภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิต ขวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของ ความต้องการ มากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการ เหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

5.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่ง ต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะ ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานมีความชำนาญ ในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความ ซับซ้อนขึ้น

5.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

5.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ

สเตรย์ และพอตเตอร์ (Strees and Porter ,1983: 444) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ คือธรรมชาติของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะสามารถทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งในเรื่องของการศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้นจะมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ แต่ก็ยังมีได้มีการสรุปที่ชัดเจนว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์การ

Charlie Watts (2003) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานคือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จขององค์การ โดยสิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกเพื่อแสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The will) ประกอบไปด้วยการรับรู้ถึงเป้าหมาย ความหวงแหนและความภาคภูมิใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (The way) คือ ปัจจัยด้านแหล่งทรัพยากร การให้การสนับสนุนทั้งด้านเครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์การ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

David (1994) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์การอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

Dunham et al. (1994 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของMeyerว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กรจะเห็นว่า ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมและการแสดงออกของสมาชิกในองค์กร เป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความ เป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

เบคเคอร์ และคาร์เปอร์ (Becker and Carper, 1956: 289-296) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการลงทุนไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการ

จ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้ อุทิศในรูป ของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นานเพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็ เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วยซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะ ได้รับจากองค์กรใหม่

Baron (1986) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาวะงานในขณะนั้น แต่ความผูกพันเป็นทัศนคติที่มั่นคงกว่า และคงอยู่อย่างยาวนาน แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันก็มีความคล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่นของงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและ ความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนสิ่งที่จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำคือ ความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง

2. โอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. สภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในคุณลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะทางจิตใจ (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คืออารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงาน หรือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ คือ การแสดงออกถึงความคิดที่ว่าเขาควรจะอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดและทฤษฎีของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีส่วนสำคัญกับความผูกพันของคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้ง 3 องค์ประกอบจึงเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานและองค์กรที่จะทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานที่มีความผูกพันทางด้านจิตใจสูงนั้นเป็นเพราะเขามีความต้องการ (wants to) ที่จะอยู่กับองค์กร และคนที่มีความผูกพันในด้านการคงอยู่สูง ก็เพราะความจำเป็น (need to) ที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานสูงเป็นเพราะเขารู้สึกว่าเขาควรจะอยู่ (ought to) เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคมเท่านั้น

## 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยต่างประเทศ

Mowday, Steers, and Porter (1979) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในภาพรวมองค์การรวมถึงการบริหารงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาผลประโยชน์ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร รวมทั้งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีอัตราการย้ายงานต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรนั้นยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กร

Thomson and Mabey (1994) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรคือ ตัวแปรส่วนบุคคล ตัวแปรลักษณะของงาน ตัวแปรด้านบทบาท ตัวแปรด้านการบังคับบัญชา การมีอิสระในการเลือก การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม และการบรรจุลงในตำแหน่งงานที่เหมาะสม รวมถึงขั้นตอนในการสรรหาและบรรจุคนเข้าทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร เช่น อายุงานที่ยาวนานของพนักงาน การขาดงานน้อย การมาสายน้อย และมีผลการปฏิบัติงานสูง

Kecmer and Carlson (1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การศึกษาถึงสาเหตุ และผลที่เกิดขึ้นของความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุ สถานภาพสมรส และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Ketchand and Strawser (2001) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จในสภาพแวดล้อมการแข่งขันในปัจจุบัน ความผูกพันด้วยความรู้สึกรักของพนักงาน เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบขององค์กร เพราะบุคคลกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

Ohbushi, Suzuki, and Hayashi (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่ได้รับอิทธิพลจากการบริหารความขัดแย้ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชาวญี่ปุ่น จำนวน 341 คน ได้ใช้วิธีการวิจัยโดยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบ SEM จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ถ้า้องค์การมีการบริหารความขัดแย้งอย่างเหมาะสม และยุติธรรม จะส่งผลดีต่อความพึงพอใจ และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้

Rashid, Sambasovan, and Johari (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการเงินขององค์กร โดยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 1,036 ฉบับไปยังบริษัทที่จดทะเบียนใน Kuala Lumpur Exchange โดยบริษัทเหล่านี้ได้ถูกเลือกขึ้นมาจากข้อมูลผลประกอบการที่เปิดเผยต่อสาธารณะ และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 202 ฉบับ จากการ

วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบยินยอมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมองค์การแบบอื่น ๆ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบข้าราชการนั้นไม่พบความสัมพันธ์ใดเลยกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การแบบความเป็นเจ้าของมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในองค์ประกอบด้านความต่อเนื่อง 2) วัฒนธรรมองค์การแบบการแข่งขันมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพด้านการเงิน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยเชิงบวกกับอัตราส่วนผลตอบแทนต่อทรัพย์สิน และอัตราส่วนผลตอบแทนต่อการลงทุน

Huang and Hsiao (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไต้หวัน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,037 คน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

Dirani (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารจำนวน 5 แห่งในประเทศเลบานอน จำนวน 298 คน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน โดยใช้แบบสอบถามของ DLOQ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า องค์ประกอบรวมขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้านของ Watkins and Marsick มาใช้ในการวัดระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  $p < 0.01$  และองค์ประกอบรวมขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้านของ Watkins and Marsick มาใช้ในการวัดระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน  $p < 0.01$

Balay (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกที่ทำงานในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสมการโครงสร้าง SEM โดยใช้แบบสอบถามของ DLOQ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมาชิกในมหาวิทยาลัยเอกชนมีการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงบวกมากกว่าผู้ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ และการเรียนรู้ด้วยการบังคับมีผลกระทบด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่การเรียนรู้เป็นกลุ่มผลส่งกระทบด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

Mathieu J. and Zajac D. (1990) ได้ทำการศึกษาเชิงวิเคราะห์เมตตาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การจำนวน 174 เรื่อง โดยพิจารณาจัดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การตามแนวของ



Steer พบว่า “คุณลักษณะของงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายในงานและความหลากหลายในทักษะ ส่วนความมีอิสระในการทำงานมีผลไม่มากนัก”

Glission and Durick (1988) ได้ทำการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขององค์กรที่ให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง โดยศึกษาตัวแปรต้น 3 ตัว คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า “ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานในด้านความหลากหลายในงานและงานที่มีความสำคัญ”

Stone and Porter (1975) ได้ทำการศึกษาพนักงานขององค์กร โทรศัพท์แห่งหนึ่งที่อยู่ทางตะวันออกเฉียงของประเทศสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า “ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน,ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น”

### งานวิจัยในประเทศ

วิชากร เสงษฎีกุล และคณะ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยามาเซอไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน การดำเนินงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ความก้าวหน้า ลักษณะทางสังคม การสื่อสาร ผลตอบแทนจากการทำงาน และยังพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า “ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้าง ความผูกพันของพนักงานศึกษาเฉพาะบริษัทเบสเพอร์ฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริง จำกัด” กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน พบว่า พนักงานบริษัทมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรรณดี อ่อนแยม (2554) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย” ระดับการศึกษา มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร

พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน)” พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

มณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก สรุปคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ร้อยตำรวจโท (หญิง) อาภาณรี สือสุวรรณ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยของคำตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรทางพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับกลาง ระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรีแตกต่างกัน ปัจจัยคำตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี ความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและพนักงานทางการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 425 คน เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและพนักงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ 2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมากเท่ากับ 4.16 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเท่ากับ 4.21 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 4.23 และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเท่ากับ 4.04 จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัด พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรสูงที่สุดคือด้านลักษณะงาน ความมั่นคง รองลงมาคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะองค์กร นโยบาย กฎข้อบังคับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ต่ำสุดคือด้านประสบการณ์ในการทำงาน การเห็นความเห็นความสำคัญของงาน

ปัทมา สมสนั่น (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกองทัพบก พบว่าข้าราชการกองทัพบกมีทัศนคติด้านอุดมการณ์และความรักชาติในระดับสูงมากที่สุด ข้าราชการชั้นสูงที่ไม่มีภาระทางการเงินต้องรับผิดชอบมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเมื่อเทียบอายุและความผูกพันต่อองค์กรพบว่าเมื่ออายุราชการถึงระดับหนึ่ง ความผูกพันจะลดลง

กนต์ฤทัย ศรีโท (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ความพึงพอใจในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้รับความพึงพอใจต่ำที่สุดโดยเฉพาะในประเด็นว่า หน่วยงานของท่านมีจำนวน

ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับจำนวนงาน และความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ท่านไม่มีความคิดที่จะลา ออกก่อนเกษียณอายุราชการ

ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ทำงานความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงสุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, กล้าหาญ ฦ น่าน และเนตรพัฒนา ขาววิราช (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 8 แห่ง จำนวน 285 คน ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.23 ถึง 0.70 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ คุณลักษณะงาน

สุวิทย์ ภักดีบุรี (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ต่อระดับความผูกพันของพนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมุ่งเน้นศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และพร้อมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม ค่าตอบแทน การมอบอำนาจ การบริหารผลปฏิบัติงานและการพัฒนาอาชีพ รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 383 คน ผลการศึกษาพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และอายุ สำหรับปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่ การฝึกอบรม ค่าตอบแทน และการพัฒนาอาชีพ ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำ

ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตามมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน และภาวะผู้นำแบบขาดภาวะผู้นำ

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่” พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่มีอายุงานสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรมากแตกต่างกัน

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ทวีศักดิ์ รongแขวง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 420 พบว่า “เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่วนคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน”

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทฯ จำนวน 336 คน จากผลการศึกษาพบว่า “ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความผูกพันด้านความรู้สึมากที่สุด รองมาคือความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร”

## 2.4 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

### ประวัติความเป็นมาของคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ.2483 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2483 จอมพล ป.พิบูลสงคราม ในตำแหน่งอธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ประกาศตั้งแผนกทันตแพทยศาสตร์ขึ้นเป็นแผนกอิสระ และได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ศาสตราจารย์ พ.อ.หลวงวาทิตยาวัชฌน์ เป็นหัวหน้าแผนกอิสระ นับว่าเป็นครั้งแรกที่มีการศึกษาทันตแพทยศาสตร์ ระดับมหาวิทยาลัยขึ้นในประเทศไทย แต่ตามหลักฐานต่างๆ เท่าที่สามารถจะรวบรวมได้นั้น น่าจะกล่าวได้ว่าความสนใจในการจัดการศึกษาวิชาการสาขานี้ได้เริ่มมีเค้าขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2471 ขณะที่ ศาสตราจารย์ พ.อ.หลวงวาทิตยาวัชฌน์ เป็นอาจารย์ ในแผนกอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ได้เคยเสนอความคิดเห็นนี้ขึ้น แต่ไม่มีผลอย่างใด เหตุที่ท่านผู้นี้มีความสนใจที่จะเริ่มการศึกษาทันตแพทยศาสตร์ขึ้นในมหาวิทยาลัย ก็เนื่องจากท่านได้รับพระราชทานทุนเล่าเรียนหลวงไปศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ ณ สหรัฐอเมริกา เมื่อ พ.ศ. 2460 ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต (M.D.) จากมหาวิทยาลัย Syracuse แล้วก็ได้รับการสนับสนุนให้เข้า ศึกษาวิชาทันตแพทยศาสตร์ต่อในมหาวิทยาลัย Pennsylvania ได้รับปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต (D.D.S.) เมื่อ พ.ศ. 2468 ในเวลาใกล้เคียงกันนี้ก็มีนักศึกษาไทยอีกผู้หนึ่งได้รับพระราชทานทุนการศึกษา จากสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรคุดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ให้เข้าศึกษาวิชาทันตแพทยศาสตร์ อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกันนั้นด้วย ท่านผู้นั้นคือ ศาสตราจารย์ พ.ท.สี สิริสิงห อดีตคณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ ท่านทั้งสองดังกล่าวนี้ได้เป็นกำลังสำคัญมากในการก่อตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ขึ้นในเวลาต่อมา

พ.ศ. 2486 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ขึ้น โดยแยกคณะแพทยศาสตร์ แผนกทันตแพทยศาสตร์ แผนกเภสัชศาสตร์ และแผนกสัตวแพทยศาสตร์ออกจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรวมเป็นมหาวิทยาลัยสังกัดอยู่ในกระทรวงสาธารณสุข โดยมีศาสตราจารย์ พ.อ.หลวงวาทิตยาวัชฌน์ดำรงตำแหน่งเป็นคณบดีคนแรกของคณะทันตแพทยศาสตร์

พ.ศ. 2490 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดแบ่งคณะทันตแพทยศาสตร์ออกเป็น 12 แผนก ได้แก่ แผนกอำนวยการ แผนกทันตวิภาคศาสตร์วิทยาฮิสโตแกรมและทันตพยาธิวิทยา แผนกเภสัชวิทยา และวิชาการรักษา แผนกทันตกรรมหัตถการ แผนกทันตกรรมประดิษฐ์ แผนกทันตกรรมจัดฟัน แผนกศัลยศาสตร์ แผนกรังสีวิทยา แผนกกายวิภาคศาสตร์ แผนกสรีรวิทยาและชีวเคมี แผนกวิทยาบัคตรี-พยาธิ และแผนกโรงเรียนทันตดามัย (โอนกิจการ โรงเรียนทันตแพทย์ชั้น 2 ของกรมสาธารณสุข)

พ.ศ. 2499 คณะทันตแพทยศาสตร์ได้จัดตั้งโรงพยาบาลโรคฟันและได้รับเงินจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อซื้อรถยนต์ขนาดใหญ่สำหรับเป็นหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่ของโรงพยาบาลทันตกรรม นอกจากนี้ยังได้ทำพิธีจัดตั้งศาลพระภูมิของคณะฯ

พ.ศ. 2506 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้คณะทันตแพทยศาสตร์จัดฉายภาพยนตร์ส่วนพระองค์ชุดเสด็จเยือนประเทศญี่ปุ่นและสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อหารายได้ทุนเกล้าฯ ถวายโดยเสด็จพระราชกุศลรวมเป็นเงิน 1,007,801.15 บาท และเงินจำนวนนี้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานแก่คณะทันตแพทยศาสตร์เพื่อเป็นทุนเริ่มแรกในการก่อสร้างอาคารหลังใหม่ และคณะทันตแพทยศาสตร์จึงได้จัดของบประมาณสมทบเงินจำนวนดังกล่าวนี้อีก 4,000,000 บาท เพื่อสร้างอาคารเรียนปฏิบัติการและวิจัยเป็นพระบรมราชานุสรณ์เฉลิมพระเกียรติสืบต่อไป พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่ออาคารนี้ว่า “**ทันตรักรัษฎา**”

พ.ศ. 2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พร้อมด้วยสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าวิมลราชกุมารี (พระนามในขณะนั้น) เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดตึกทันตรักรัษฎาพร้อมทั้งพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ประดิษฐานพระปรมาภิไธย “**ภปร.**” ไว้ด้านหน้าอาคารด้านถนนอังรีดูนังต์ ภาควิชาต่าง ๆ ทางคลินิกได้ย้ายเข้ามาอยู่ในตึกทันตรักรัษฎา นอกจากนี้ภาควิชาศัลยศาสตร์ และภาควิชาทันตกรรมประดิษฐ์ยังคงอยู่ในตึกทันตกรรมเดิม ด้วยพระมหากรุณาธิคุณในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ได้รับพระราชทานนามว่า “**มหิดล**” และได้ออกพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดลประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา คณะทันตแพทยศาสตร์จึงสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล จนกระทั่งวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2515 คณะทันตแพทยศาสตร์จึงโอนกลับมาสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากคณะฯ เคยสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมาก่อน รวมทั้งสถานที่ตั้งอยู่ในบริเวณของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้มีการตั้งคณะทันตแพทยศาสตร์ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดลขึ้นใหม่

พ.ศ. 2513 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงประกอบพิธีเจิมรถยนต์ทำฟันเคลื่อนที่ที่เป็น “หน่วยทันตกรรมพระราชทาน” นับเป็นหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่ที่ส่วนพระองค์ ซึ่งสืบเนื่องมาจากการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงสนพระทัยต่อสุขภาพในช่องปากของประชาชน โดยเฉพาะนักเรียนและประชาชนที่อยู่ห่างไกล ทางคณะฯ ยังดำเนินการออกหน่วยทันตกรรมพระราชทานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เป็นประจำอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันนี้

พ.ศ. 2514 คณะฯ ได้เปลี่ยนภาควิชาโรงเรียนทันตดนามัยเป็นภาควิชาทันตกรรมสำหรับเด็กเนื่องจากการขยายตัวทางด้านวิชาการทันตแพทยศาสตร์ คณะฯ จึงได้รับอนุมัติให้ตั้งภาควิชาต่าง ๆ ขึ้นใหม่ดังต่อไปนี้ ปี พ.ศ. 2516 ตั้งภาควิชาชีวเคมีแยกจากภาควิชาสรีรวิทยา และตั้งภาควิชาทันตกรรมชุมชนแยกจากภาควิชาทันต

กรรมสำหรับเด็กและเปิดโครงการฝึกอบรมทันตแพทย์ประจำบ้านสาขาศัลยศาสตร์ขึ้น

พ.ศ. 2517 ได้ตั้งภาควิชาปริทันตวิทยาแยกจากภาควิชาเวชศาสตร์ช่องปาก

พ.ศ. 2521 ได้ตั้งภาควิชาทันตกรรมบดเคี้ยวซึ่งเป็นภาควิชาที่ 16

พ.ศ. 2522 คณะทันตแพทยศาสตร์ได้รับงบประมาณก่อสร้างตึก 5 ชั้นขึ้นใหม่ คือตึกทันต 5 (คลินิกรวม) เพื่อเป็นที่ตั้งของคลินิกรวม ประกอบด้วยภาควิชาทางคลินิก 4 ภาควิชา คือภาควิชาทันตกรรมประดิษฐ์ ภาควิชาทันต กรรมหัตถการ ภาควิชาปริทันตวิทยา และภาควิชาทันตกรรมบดเคี้ยว นอกจากนี้ยังเป็นที่ตั้งของภาควิชาทันต กรรมชุมชน ภาควิชาทันตพยาธิวิทยา และห้องสมุดคณะฯ

พ.ศ. 2525 คณะฯ ได้จัดตั้ง “พิพิธภัณฑสถานวาทวิทยาวิเทศน์” เป็นสถานที่จัดแสดงเกี่ยวกับประวัติและวิวัฒนาการทางด้านทันตแพทยศาสตร์ของคณะฯ ในขณะที่คณะฯ มีอายุครบ 42 ปี เป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีการเฉลิมฉลองและสมโภชน์กรุงรัตน โกสินทร์ครบ 200 ปี

พ.ศ. 2531 คณะฯ ได้แบ่งส่วนราชการตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย (โครงสร้างการบริหารและองค์กณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาฯ) ออกเป็น 16 ภาควิชา สำนักงานเลขานุการ และโรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์

พ.ศ. 2533 ในวาระที่คณะฯ ได้ก่อตั้งมาครบ 50 ปี และเป็นปีมหามงคลที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีทรงมีพระชนมายุ 90 พรรษา คณะฯ ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และศิษย์เก่า ตลอดจนผู้มีจิตศรัทธาได้ ร่วมกันจัดสร้างอาคาร โรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์ขึ้นพร้อมครุภัณฑ์ เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลและ เทิดพระเกียรติองค์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อาคารนี้จัดเป็น โรงพยาบาลทางทันตกรรม แห่งแรกในประเทศไทยที่ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้านศัลยกรรมช่องปาก กระดูกขากรรไกรและใบหน้า รวมทั้งโรคฟันอื่น ๆ ครบวงจร

ในวโรกาสเดียวกันนี้ ยังได้จัดสร้างพระรูปหล่อสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ขนาดเท่าพระองค์จริงประดิษฐานไว้ ณ บริเวณโถงชั้น 2 อาคารโรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์นี้ เพื่อให้เป็นที่เคารพสักการะของเหล่าอาจารย์ นิสิต ข้าราชการ บุคลากร และประชาชนที่มารับบริการด้วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 ในวโรกาสที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีทรงมีพระชนมายุ 93 พรรษา คณะทันตแพทยศาสตร์ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระองค์ท่าน โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามอาคาร โรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์ ว่า “อาคารสมเด็จพระย่า 93” ซึ่งนับเป็นสิริมงคลอย่างยิ่งแก่คณะทันตแพทยศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทำพิธีเปิดเมื่อวันศุกร์ที่ 25 ตุลาคม 2539

พ.ศ. 2539 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารเสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ทรงประกอบพิธีเปิด “อาคารสมเด็จพระย่า 93” ซึ่งเป็นอาคาร โรงพยาบาลคณะทันตแพทยศาสตร์ขนาด 40 เดียง บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางด้านศัลยกรรมช่องปากและแม็กซ์ิโลเฟเชียลแบบครบวงจรแห่งแรกในประเทศไทย ประกอบด้วยหน่วยบูรณะช่องปากและใบหน้า หน่วยความผิดปกติของใบหน้าแต่กำเนิด (ปากแหว่ง – เพดานโหว่) หน่วยทันตกรรมผู้สูงอายุ หน่วยทันตกรรมรากเทียม หน่วยผู้ป่วย



ติดเชื่อ รวมทั้งเป็นสถานที่เรียนและปฏิบัติงานของนิสิตหลักสูตรหลังปริญญาทุกสาขาวิชา เป็นที่ตั้งของศูนย์การศึกษาบัณฑิตศึกษา ศูนย์วิจัยชีววิทยาช่องปาก ศูนย์ทันตสารสนเทศ และห้องประชุมสี่ สีรีสิงห์

คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาฯ ได้ฉลองครบรอบ 70 ปี ในการก่อตั้งคณะฯ เมื่อวันที่ 12 - 14 สิงหาคม 2553 คณะฯ ได้จัดให้มีการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ซึ่งได้รับการตอบรับจากคณะทันตแพทยศาสตร์ ทั้งในและนอกประเทศเข้าร่วมการประชุมมากกว่า 300 คน และยังมีคณาบดีจากมหาวิทยาลัยในประเทศทั้ง 8 มหาวิทยาลัย และต่างประเทศจำนวน 11 ประเทศ เข้าร่วมการประชุม ทั้งนี้คณะฯ ยังได้จัดการประชุมระหว่างคณาบดี เพื่อหาแนวทางการศึกษาทางทันตแพทย์ในทศวรรษหน้าซึ่งได้รับการตอบรับอย่างดีจากคณาบดีทุกประเทศ และคณะฯ ยังได้ทำสัญญาความร่วมมือ (MOU) กับคณาบดีต่างประเทศมากกว่า 10 มหาวิทยาลัย

**ปรัชญา** จักเป็นสถาบันที่มีมาตรฐานสูงในการจัดการศึกษาทางทันตแพทย์ จักสร้างทันตแพทย์ที่มีความสามารถ และมีจริยธรรมเพื่อรับใช้สังคมอย่างมีคุณภาพ

**ปณิธาน** จักเป็นสถาบันวิชาการชั้นนำของประเทศ ที่มุ่งมั่นผลิตบัณฑิตทันตแพทย์ให้กอปร ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการที่มีทั้งคุณธรรม จริยธรรม และมีความใฝ่รู้อยู่เสมอ คณะทันตแพทยศาสตร์แห่งนี้ จักพัฒนาโดยบุกเบิก ค้นคว้า ด้านบริการและการวิจัยเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้กับสังคม ทั้งเป็นแหล่งอ้างอิงสรรพวิทยาการในสาขาทันตแพทยศาสตร์ โดยมีมาตรฐานทางวิชาการทัดเทียมนานาชาติ

**วิสัยทัศน์** คณะทันตแพทยศาสตร์แห่งชาติในระดับโลก ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทันตสุขภาพอย่างยั่งยืน

#### **พันธกิจ**

- ผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถด้านวิชาการ มีทักษะทันสมัย มีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม และมีความเป็นผู้นำ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนทันตสุขภาพของประเทศ
- บุกเบิกและพัฒนาองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีทางทันตแพทยศาสตร์และทันตนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของสังคม
- มุ่งมั่นเป็นผู้นำในการเผยแพร่และให้บริการวิชาการด้านทันตแพทยศาสตร์
- บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Survey Research) สำหรับวิธีการในการดำเนินการศึกษาได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

- 3.1. ลักษณะประชากร
- 3.2. การเลือกสุ่มตัวอย่าง
- 3.3. เครื่องมือในการศึกษา
- 3.4. วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.5. สถิติที่ใช้ในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการศึกษาตามกระบวนการศึกษาและระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 3.1. ลักษณะประชากร

ประชากร (Population) ที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 2 กลุ่มงานได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,009 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการจำนวน 172 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 837 คน

#### 3.2. การเลือกสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,009 คน ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังภาคหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. แจ้งหัวหน้าภาคและหัวหน้าคลินิกให้ส่งต่อแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ไปยังกลุ่มไลน์ในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อกรอกแบบสอบถาม

คำนวณได้จากสมการของ ยามานะ (Yamane 1973 : 125 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ 2548:79) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร
e	แทน	ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ที่ระดับความเชื่อมั่น (0.05)

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane) ได้ดังนี้

โดย N = จำนวนบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย = 1,009

$$e = \text{ระดับเชื่อมั่น } 0.95 = 0.05$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } N &= 1,009 \\ &= \frac{1,009}{1 + 1,009(0.05)^2} \\ &= 286.44 \end{aligned}$$

ดังนั้น จากการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 286 คน

ตารางที่ 3.1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายวิชาการ	172	80
สายสนับสนุน	837	206
	<b>รวม 1,009</b>	<b>รวม 286</b>

ที่มา : ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : ปี 2561

### 3.3 เครื่องมือในการศึกษา

ในการเก็บรวบรวมการศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดเครื่องมือโดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดตอบด้วยตนเอง หรือแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการสำรวจด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย

#### 1. ความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ ได้สร้างแบบสอบถาม ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะนำมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาร่างแบบสอบถาม โดยยึดตามวัตถุประสงค์การศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎี และขอบเขตของการศึกษา ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและองค์กรที่ทำการเก็บข้อมูลการศึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4) ปรับปรุงแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา อีกครั้งหนึ่ง

5) จัดทำแบบสอบถามในการสำรวจนำร่อง (Pilot Survey) กับบุคลากร จำนวน 30 ชุด

6) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งชุด นำแบบสอบถามชุดที่ผ่านการตรวจแก้ไขความถูกต้องของเนื้อหาไปทดสอบใช้ (Try out) จำนวน 30 คน แล้วนำผลจากแบบสอบถามมาทดสอบหา ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Consistency) เพื่อทดสอบว่าคำถามในแต่ละข้อแต่ละตอนในแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Consistency) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach's โดย

1. ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .927

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1981) ที่นำมาวัดปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน มีค่าเท่ากับ .905

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามทฤษฎีของ Allen and Meyer (1990) ที่นำมาวัดความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ .943

จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดอยู่ในช่วง ค่า 0.905 – 0.943 ดังแสดงไว้ในตาราง

ตารางที่ 3.2 ตัวแปร จำนวนข้อคำถาม และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach'Alpha
คุณลักษณะของงาน	10	.905
ความผูกพันต่อองค์กร	10	.943
รวม	20	.927

เมื่อรวมทุกข้อคำถามของแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อคำถาม พบว่ามีความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) มีค่าเท่ากับ .927 ซึ่งมีความน่าเชื่อถือ

## 2. การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) และความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) โดยกำหนดวัตถุประสงค์และคำถามที่ต้องการทราบ ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะนำมาศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัย และกำหนดขอบเขตเนื้อหาแบบสอบถาม โดยจำแนกออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , และรายได้ รวมทั้งหมด 7 ข้อ (ข้อที่ 1-7) ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2558) ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1981) รวมจำนวน 10 ข้อ

- ความหลากหลายของทักษะ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1 , 6)
- ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2 , 7)
- ความสำคัญของงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 3 , 8)
- ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4 , 9)
- ผลสะท้อนกลับจากงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 5 , 10)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2558) ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) รวมจำนวน 10 ข้อ

- ความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1, 4, 7, 10)
- ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 2, 5, 8)
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3, 6, 9)

แบบสอบถามเกี่ยวกับแบ่งระดับความสำคัญ 5 ระดับ โดยนำเสนอข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 76) ดังนี้

- |                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| ระดับความคิดเห็นมากที่สุด  | กำหนดให้ 5 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นมาก        | กำหนดให้ 4 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นปานกลาง    | กำหนดให้ 3 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นน้อย       | กำหนดให้ 2 คะแนน |
| ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด | กำหนดให้ 1 คะแนน |

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### 3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง หรือแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. ความถี่ และ ค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติเฉลี่ย

(Mean :  $\bar{X}$  ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD : Standard Deviation)

3. t – test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ และประเภทบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4. F – test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

5. Multiple Regression ใช้วิเคราะห์ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้ศึกษาได้จัดทำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

4.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาการทำงาน, รายได้ต่อเดือน, ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ด้วย ความถี่ และร้อยละ ซึ่งผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	66	23.1
หญิง	220	76.9
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.9 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 23.1 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	12	4.2
21 – 38 ปี	101	35.3
38 – 53 ปี	126	44.1
53 ปีขึ้นไป	47	16.4
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 38 – 53 ปี มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคืออายุ 21 – 38 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมาคือ 53 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 สุดท้ายมีอายุ ต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	18.5
ปริญญาตรี	214	74.8
ปริญญาโท	11	3.8
ปริญญาเอก	8	2.8
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และ ปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	77	26.9
สมรส	197	68.9
หม้าย / หย่าร้าง	12	4.2
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	10	3.5
ข้าราชการ	49	17.1
พนักงานมหาวิทยาลัย	135	47.2
พนักงานวิสามัญ	55	19.2
ลูกจ้างชั่วคราว	27	9.4
คนงาน	10	3.5
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานวิสามัญ มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 รองลงมาเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 รองลงมาเป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานอาจารย์ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และผู้ที่มีตำแหน่งงานคนงาน มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	15	5.2
1 – 5 ปี	51	17.8
6 – 10 ปี	42	14.7
11 – 15 ปี	68	23.8
16 – 20 ปี	54	18.9
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	56	19.6
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	49	17.1
15,000 – 30,000 บาท	208	72.7
30,000 – 45,000 บาท	18	6.3
45,000 บาทขึ้นไป	11	3.8
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้ 15,000 – 30,000

บาท มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ 30,000 – 45,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในส่วนของคุณลักษณะของงานของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในส่วนของ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ, ความมีเอกลักษณ์ของงาน, ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการทำงาน, ผลสะท้อนกลับจากงาน โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอผลการศึกษาด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

**ตารางที่ 4.8** แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>1. ความหลากหลายของทักษะ</b>								
1.1 งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	171	110	5	-	-	4.58	.528	มากที่สุด
1.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน	174	92	20	-	-	4.53	.624	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.56</b>	<b>.449</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความหลากหลายของทักษะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.449 สำหรับรายละเอียดในด้านความหลากหลายของทักษะมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องงานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องงานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.528

เรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.624

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>								
2.1 ท่านสามารถระบุว่าเป็นงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอน วิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร	184 64.3%	93 32.5%	9 3.1%	-	-	4.61	.549	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.2 ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างเหมาะสม	155	113	18	-	-	4.47	.613	มากที่สุด
	54.2%	39.5%	6.3%	-	-			
	รวม					4.55	.445	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.445 สำหรับรายละเอียดในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านสามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอน วิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไรนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านสามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะขั้นตอน วิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.549

เรื่องท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างเหมาะสมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการอย่างเหมาะสม ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.613

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>3. ความสำคัญของงาน</b>								
3.1 งานที่ท่านทำเป็น ประโยชน์ทั้งต่อ หน่วยงานภายใน และ ภายนอก	166 58.0%	109 38.1%	11 3.8%	-	-	4.54	.571	มากที่สุด
3.2 งานที่ท่านทำเป็น งานที่มีความสำคัญต่อ ผลประโยชน์องค์กร	181 63.3%	92 32.2%	13 4.5%	-	-	4.58	.578	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.56</b>	<b>.445</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความสำคัญของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.445 สำหรับรายละเอียดในด้านความสำคัญของงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภายใน และภายนอกนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภายใน และภายนอก ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.571

เรื่องงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์องค์กรนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์องค์กร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.578

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>4. ความมีอิสระในการทำงาน</b>								
4.1 ท่านสามารถใช้ วิจารณญาณของตนเอง ในการแก้ปัญหาที่เกิดจาก การปฏิบัติงานได้ทันที	181 63.3%	96 33.6%	9 3.1%	-	-	4.60	.551	มาก ที่สุด
4.2 ท่านสามารถ วางแผนปฏิบัติงานใน ส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ ด้วยตนเอง	167 58.4%	98 34.3%	21 7.3%	-	-	4.51	.630	มาก ที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.56</b>	<b>.478</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความมีอิสระในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.478 สำหรับรายละเอียดในด้านความมีอิสระในการทำงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันทีนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านสามารถใช้ วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.551

เรื่องท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเองนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มี



ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.630

ตารางที่ 4.12 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับจากงาน

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>5. ผลสะท้อนกลับจากงาน</b>								
5.1 หัวหน้างานได้แจ้ง ผลการทำงานตาม เกณฑ์ การประเมินที่ได้ กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	166 58.0%	98 34.3%	22 7.7%	-	-	4.50	.636	มาก ที่สุด
5.2 ท่านได้รับทราบผล การทำงานของตนเอง ทั้งในด้านความสำเร็จ ของงาน และความ ผิดพลาดที่เกิดขึ้น	186 65.0%	79 27.6%	21 7.3%	-	-	4.57	.626	มาก ที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.54</b>	<b>.495</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.495 สำหรับรายละเอียดในด้านผลสะท้อนกลับจากงานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องหัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์ การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องหัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์ การประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.50 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.636

เรื่องท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0% ที่ระดับ

ความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.626

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวมคุณลักษณะของงาน

ภาพรวมคุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความหลากหลายของทักษะ	4.56	0.449	มากที่สุด
2.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.55	0.445	มากที่สุด
3.ความสำคัญของงาน	4.56	0.445	มากที่สุด
4.ความมีอิสระในการทำงาน	4.56	0.478	มากที่สุด
5.ผลสะท้อนกลับจากงาน	4.54	0.495	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.55</b>	<b>0.344</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของคุณลักษณะของงาน ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.344 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อจะพบว่าด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.449 ด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.445 และด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.478 รองลงมาเป็นด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.445 และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.495 มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ, ความผูกพันด้านการคงอยู่, และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยวิเคราะห์ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอผลการศึกษาดังตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านจิตใจ

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>1. ความผูกพันด้านจิตใจ</b>								
1.1 ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	151 52.8%	109 38.1%	25 8.7%	1 0.3%	-	4.43	.665	มากที่สุด
1.2 ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้	180 62.9%	88 30.8%	18 6.3%	0 0	-	4.56	.610	มากที่สุด
1.3 ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้	155 54.2%	95 33.2%	33 11.5%	3 1.0%	-	4.40	.732	มากที่สุด
1.4 ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแห่งนี้	182 63.6%	83 29.0%	20 7.0%	1 0.3%	-	4.55	.639	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.49</b>	<b>.454</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.454 สำหรับรายละเอียดในด้านความผูกพันด้านจิตใจมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง และจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3% ที่ระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.43 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.665

เรื่องท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.610

เรื่องถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง และจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0% ที่ระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ โดยในเรื่องถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.732

เรื่องท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแห่งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง และจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3% ที่ระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแห่งนี้ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.639

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันด้านการคงอยู่

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>2. ความผูกพันด้านการคงอยู่</b>								
2.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน	184 64.3%	85 29.7%	16 5.6%	1 0.3%	-	4.58	.614	มากที่สุด
2.2 ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้ เป็นบ้านที่สองของท่าน	156 54.5%	108 37.8%	22 7.7%	-	-	4.46	.635	มากที่สุด
2.3 ท่านพยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน	182 63.6%	83 29.0%	21 7.3%	-	-	4.56	.627	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.54</b>	<b>.447</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.54 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.447 สำหรับรายละเอียดในด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่านนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง และจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3% ที่ระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.614



ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

รายการ	จำนวนคน (ร้อยละ)					$\bar{x}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<b>3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</b>								
3.3 ท่านมีความจงรัก ภักดีและเต็มใจที่จะ อุทิศตนให้กับองค์การ แห่งนี้	172	103	10	1	-	4.55	.581	มาก ที่สุด
	60.1%	36.0%	3.5%	0.3%	-			
	รวม					4.52	.463	มาก ที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.463 สำหรับรายละเอียดในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีรายละเอียดดังนี้

เรื่องท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.606

เรื่ององค์การแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง และจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7% ที่ระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ โดยในเรื่ององค์การแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.44 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.712

เรื่องท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การแห่งนี้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1% ที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมา จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0% ที่ระดับความคิดเห็นมาก และจำนวน 10 คน คิด

เป็นร้อยละ 3.5% ที่ระดับความคิดเห็นปานกลาง และจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3% ที่ระดับความคิดเห็นน้อย ตามลำดับ โดยในเรื่องท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรแห่งนี้ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.581

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$ ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความผูกพันด้านจิตใจ	4.49	.454	มากที่สุด
ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.54	.447	มากที่สุด
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.52	.463	มากที่สุด
รวม	4.51	.396	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.396 โดยพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.54 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.447 และมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.463 และมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.454 และมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติ T-test ใช้กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม คือ เพศ สถิติ F-test ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ทดสอบหาความสัมพันธ์โดยใช้ Multiple Regression ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%



**สมมติฐานข้อที่ 1.** ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันของบุคลากรมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

1.1. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง เพศ ดังนี้

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (Independent Sample t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

**ตารางที่ 4.18** เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
ชาย	66	4.45	.447	-1.491	.067
หญิง	220	4.53	.378	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศเมื่อใช้สถิติ t-test ได้ค่าเท่ากับ -1.491 มีค่า P-Value เท่ากับ 0.067 ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง อายุ ดังนี้

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 21 ปี	12	4.54	0.368	0.064	<b>0.979</b>
21 – 38 ปี	101	4.50	0.467		
38 – 53 ปี	126	4.51	0.363		
ตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป	47	4.53	0.328		
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>4.51</b>	<b>0.396</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 0.064 และค่า P-Value เท่ากับ 0.979 ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 1.3. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง ระดับการศึกษา ดังนี้

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	4.33	0.493	5.356	<b>0.001*</b>
ปริญญาตรี	214	4.56	0.349		
ปริญญาโท	11	4.39	0.534		
ปริญญาเอก	8	4.55	0.351		
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>4.51</b>	<b>0.396</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 5.356 และค่า P-Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์การ	(I)ระดับการศึกษา	(J)ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.22912	0.05943	.000*
		ปริญญาโท	-.05695	0.12833	.658
		ปริญญาเอก	-.21604	0.14691	.143
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.22912	0.05943	.000*
		ปริญญาโท	.17218	0.11975	.152
		ปริญญาเอก	.01308	0.13948	.925
โดยรวม	ปริญญาโท	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.05695	0.12833	.658
		ปริญญาตรี	-.17218	0.11975	.152
		ปริญญาเอก	-.15909	0.17998	.377
	ปริญญาเอก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.21604	0.14691	.143
		ปริญญาตรี	-.01308	0.13948	.925
		ปริญญาโท	.15909	0.17998	.854

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ ปริญญาตรี , ต่ำกว่าปริญญาตรี จึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับการศึกษาด้วยวิธี Compare Means ตามตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละ ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรรวม		
	Mean	N	Std. Deviation
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.334	53	0.493
ปริญญาตรี	4.563	214	0.349
ปริญญาโท	4.391	11	0.534
ปริญญาเอก	4.550	8	0.351
<b>รวม</b>	<b>4.514</b>	<b>286</b>	<b>0.396</b>

จากตารางที่ 4.22 เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละระดับการศึกษาของบุคลากรพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่ 4.514 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.563 รองลงมาคือ ปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ย 4.550 รองลงมาอีกคือ ปริญญาโท มีค่าเฉลี่ย 4.391 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.334

#### 1.4. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง สถานภาพสมรส ดังนี้

$H_0$  : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	N	Mean	S.D.	F	P-Value
โสด	77	4.37	0.583	8.517	.000*
สมรส	197	4.58	0.264		
หม้าย / หย่าร้าง	12	4.42	0.502		
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>4.51</b>	<b>0.396</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสถิติ F เท่ากับ 8.517 และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ สมรสเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์การ	(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	โสด	สมรส	-.20912	0.05189	.000*
	หม้าย / หย่าร้าง	สมรส	-.04913	0.11981	.919
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	สมรส	โสด	.20912	0.05189	.000*
	หม้าย / หย่าร้าง	โสด	.15998	0.11479	.380
	หม้าย / หย่าร้าง	สมรส	.04913	0.11981	.919
	หม้าย / หย่าร้าง	สมรส	-.15998	0.11479	.380

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ สถานภาพโสด และสถานภาพสมรส จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยของแต่ละสถานภาพด้วยวิธี Compare Means ตามตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละสถานภาพของบุคลากร

สถานภาพ	ความผูกพันต่อองค์กรรวม		
	Mean	N	Std. Deviation
โสด	4.368	77	0.583
สมรส	4.577	197	0.264
หม้าย / หย่าร้าง	4.417	12	0.502
<b>รวม</b>	<b>4.514</b>	<b>286</b>	<b>0.396</b>

จากตารางที่ 4.25 เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละสถานภาพของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่ **4.514** เมื่อพิจารณาตามสถานภาพกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.577 รองลงมาคือ สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ย 4.417 และ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.368

1.5. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง ตำแหน่งงาน ดังนี้

$H_0$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	F	P-Value
อาจารย์	10	4.55	0.331	1.502	<b>0.189</b>
ข้าราชการ	49	4.55	0.327		
พนักงานมหาวิทยาลัย	135	4.49	0.443		
พนักงานวิสามัญ	55	4.60	0.286		
ลูกจ้างชั่วคราว	27	4.36	0.464		
คนงาน	10	4.47	0.356		
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>4.51</b>	<b>0.396</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.502 และค่า P-Value เท่ากับ **0.189** ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในเรื่อง ระยะเวลาการทำงาน ดังนี้

$H_0$  : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้



ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 1 ปี	15	4.30	0.608	1.572	<b>0.168</b>
1 – 5 ปี	51	4.60	0.350		
6 – 10 ปี	42	4.46	0.472		
11 – 15 ปี	68	4.53	0.423		
16 – 20 ปี	54	4.52	0.247		
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	56	4.50	0.378		
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>4.51</b>	<b>0.396</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 1.572 และค่า P-Value เท่ากับ **0.168** ซึ่งพบว่า มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  และปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.7. สมมติฐานเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้าน รายได้ต่อเดือนดังนี้

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์หาค่าสถิติของการทดสอบ (One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ก็ต่อเมื่อค่า P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	N	Mean	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 15,000 บาท	49	4.36	0.491	3.117	<b>0.016*</b>
15,000 – 30,000 บาท	208	4.56	0.346		
30,000 – 45,000 บาท	18	4.39	0.564		
45,000 บาทขึ้นไป	11	4.64	0.270		
<b>รวม</b>	<b>286</b>	<b>4.51</b>	<b>0.396</b>		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสถิติ F เท่ากับ 3.117 และค่า P-Value เท่ากับ 0.016 ซึ่งพบว่า มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ตามตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	(I) รายได้ต่อ เดือน	(J) รายได้ต่อเดือน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,000 – 30,000 บาท	<b>-.19695</b>	0.06199	<b>0.041*</b>
		30,000 – 45,000 บาท	-.03322	0.10759	0.999
		45,000 บาทขึ้นไป	-.27878	0.18326	0.678
	15,000 – 30,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	<b>.19695</b>	0.06199	<b>0.041*</b>
		30,000 – 45,000 บาท	.16373	0.09591	0.573
		45,000 บาทขึ้นไป	-.08183	0.17666	0.995
	30,000 – 45,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	.03322	0.10759	0.999
		15,000 – 30,000 บาท	-.16373	0.09591	0.573
		45,000 บาทขึ้นไป	-.24556	0.19733	0.818
		45,000 บาทขึ้นไป	.27878	0.18326	0.678
15,000 – 30,000 บาท	ต่ำกว่า 15,000 บาท	.08183	0.17666	0.995	
	30,000 – 45,000 บาท	.24556	0.19733	0.818	
	45,000 บาทขึ้นไป	.17333	0.23637	0.970	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า มีกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่าง ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และ 15,000 – 30,000 บาท จึงทำการทดสอบหาค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงรายได้ต่อเดือนด้วยวิธี Compare Means ตามตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความผูกพันต่อองค์กรรวม		
	Mean	N	Std. Deviation
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.361	49	0.491
15,000 – 30,000 บาท	4.558	208	0.346
30,000 – 45,000 บาท	4.394	18	0.564
45,000 – บาทขึ้นไป	4.640	11	0.642
<b>รวม</b>	<b>4.514</b>	<b>286</b>	<b>0.396</b>

จากตารางที่ 4.30 เมื่อหาค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละช่วงรายได้ต่อเดือนของบุคลากรพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรที่ 4.514 เมื่อพิจารณาตามช่วงรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.640 รองลงมาคือ 15,000 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.558 รองสุดท้ายคือ 30,000 – 45,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 4.394 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 4.361

**สมมติฐานข้อที่ 2.** คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ( Multiple Regression Analysis ) ในการวิเคราะห์ถึงความผูกพัน โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพิจารณาตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงผลค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 <sup>a</sup>	.442	.432	.29860

a. Predictors: (Constant), คุณลักษณะของงาน

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า คุณลักษณะของงานที่

มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .442 การพยากรณ์คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .29860

**ตารางที่ 4.32** แสดงผลการตรวจสอบตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	19.752	5	3.950	44.306	.000*
	Residual	24.965	280	.089		
	Total	44.717	285			

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

b. Predictors: (Constant), คุณลักษณะของงาน

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 แสดงว่า คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า  $p = .000^*$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Model	ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	P
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.069	.238		4.501	.000*
	1.ความหลากหลายของทักษะ	.160	.049	.181	3.236	.001*
	2.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.165	.048	.185	3.464	.001*
	3.ความสำคัญของงาน	.094	.049	.105	1.900	.059
	4.ความมีอิสระในการทำงาน	.154	.047	.186	3.282	.001*
	5.ผลสะท้อนกลับจากงาน	.185	.046	.231	4.045	.000*

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ใช้วิธี Enter สามารถเขียนสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้  

$$\hat{Y} = 1.069 + .185 (\text{ผลสะท้อนกลับจากงาน}) + .165 (\text{ความมีเอกลักษณ์ของงาน}) + .160 (\text{ความหลากหลายของทักษะ}) + .154 (\text{ความมีอิสระในการทำงาน}) + .094 (\text{ความสำคัญของงาน})$$

ผลการทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้วยค่าสถิติทดสอบ t พบว่าคุณลักษณะของงาน ด้าน ผลสะท้อนกลับจากงาน ที่สามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า B ของผลสะท้อนกลับจากงาน = .185 หมายความว่า เมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณลักษณะของงานเพิ่มขึ้น .185 หน่วย

ค่า B ของความมีเอกลักษณ์ของงาน = .165 หมายความว่า เมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณลักษณะของงานเพิ่มขึ้น .165 หน่วย

ค่า B ของความหลากหลายของทักษะ = .160 หมายความว่า เมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณลักษณะของงานเพิ่มขึ้น .160 หน่วย

ค่า B ของความมีอิสระในการทำงาน = .154 หมายความว่า เมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณลักษณะของงานเพิ่มขึ้น .154 หน่วย

ค่า B ของความสำคัญของงาน = .094 หมายความว่า เมื่อคุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คุณลักษณะของงานเพิ่มขึ้น .094 หน่วย

ความหลากหลายของทักษะ มีค่า  $p = .001^*$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่า  $p = .001^*$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของงาน มีค่า  $p = .059$  ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความมีอิสระในการทำงาน มีค่า  $p = .001^*$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลสะท้อนกลับจากงาน มีค่า  $p = .000^*$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พบว่ามี 4 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของทักษะ ( $p = .001$ ,  $\beta = .160$ ) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $p = .001$ ,  $\beta = .165$ ) ความมีอิสระในการทำงาน ( $p = .001$ ,  $\beta = .154$ ) ผลสะท้อนกลับจากงาน ( $p = .000$ ,  $\beta = .185$ ) ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถอธิบายสรุปจากผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 44.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กร = 1.069 (ค่าคงที่ของสัมประสิทธิ์ถดถอย) + .185

(ผลสะท้อนกลับจากงาน)

Adjusted R Square = .432, R = .665<sup>a</sup>, F = 44.306, p-value = .000

จากสมการจะเห็นว่า ปัจจัยด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน

จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ที่ได้ดังตารางต่อไปนี้  
 ตารางที่ 4.34 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ		✓
อายุ		✓
ระดับการศึกษา	✓	
สถานภาพ	✓	
ตำแหน่งงาน		✓
ระยะเวลาการทำงาน		✓
รายได้ต่อเดือน	✓	



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ศึกษานำผลการศึกษามาสรุปและอภิปรายผล การศึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- 5.1. สรุปผลการศึกษา
- 5.2. อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3. ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ
- 5.4. ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย อายุระหว่าง 38 – 53 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่ 11 – 15 ปี และส่วนใหญ่รายได้อยู่ที่ 15,000 – 30,000 บาท

ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความหลากหลายของทักษะ 2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 3. ด้านความสำคัญของงาน 4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน 5. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านผลสะท้อนกลับจากงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สรุปภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด

จากวัตถุประสงค์ข้อ 1 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า เพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากวัตถุประสงค์ข้อ 2 เมื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของงานทั้ง 5 ด้าน คือ 1. ด้านความหลากหลายของทักษะ 2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 3. ด้านความสำคัญของงาน 4. ด้านความมีอิสระในการทำงาน 5. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ต่างมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ทำการศึกษาก็ได้ทำการอภิปรายผล โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ปริญญาเอก, ปริญญาโท, ต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีความแตกต่างเมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันแต่ละระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การสูง และกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาเอก มีความผูกพันต่อองค์การรองลงมา ซึ่งอาจเป็นกลุ่มบุคลากรที่เรียนรู้และเติบโตมากับคณะ ฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ ภักดีบุรี (2557) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ต่อระดับความผูกพันของพนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ส่วนสถานภาพสมรสบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความแตกต่าง เมื่อ

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในแต่ละสถานภาพ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง และสถานภาพโสด เป็นไปตามผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ เจริญสุข (2545) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีสถานภาพโสดไม่มีภาระทางด้านครอบครัว แต่บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจำเป็นต้องเลี้ยงดูครอบครัวซึ่งปัจจัยเรื่องเงินเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรจึงไม่สามารถเอาความเป็นอยู่ของครอบครัวมาเสี่ยงในการโยกย้ายงาน จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้ต่อเดือน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป มีความแตกต่างเมื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความผูกพันในแต่ละช่วงรายได้ต่อเดือน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 45,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรรองลงมาเป็นตามผลการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เนื่องจากบุคลากรที่มีเงินเดือนที่สูงกว่าจะรู้สึกถึงการที่องค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญในความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป จึงทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง (2557) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะของงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สืบเนื่องจากการรับรู้ของบุคลากรในด้านคุณลักษณะของงานส่งผลให้การปฏิบัติงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการรู้ถึงคุณลักษณะของงานในระดับมากที่สุด จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 420 พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयุงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่วนคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความเกี่ยวข้องกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงานมี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา รายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินคัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทฯ จำนวน 336 คน จากผล การศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความผูกพันด้านความรู้สึกรวมมากที่สุด รองมาคือความผูกพันด้านความ ต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะ งานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการศึกษาคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะ ทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ( $p = .000$ ) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณลักษณะของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีตัวแปรความ ผูกพันต่อองค์กร บางตัวสามารถใช้พยากรณ์คุณลักษณะของงาน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้อง กับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2016) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด นั่นคือ

ความผูกพันด้านจิตใจ ( $p = .003$ ) มีผลต่อคุณลักษณะของงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรได้ทุ่มเทในการทำงาน และมีการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารของคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในมุมมองที่ดีอยู่เสมอ มีความรู้สึก ภาคภูมิใจและอยากปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยนาน ๆ

ความผูกพันด้านการคงอยู่ ( $p = .000$ ) มีผลต่อคุณลักษณะของงานได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 ในทิศทางตรงข้ามกัน สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรมองว่าคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะ เศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน และไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการได้อย่างเต็มที่

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ( $p = .000$ ) มีผลต่อคุณลักษณะของงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย อุดมการณ์ และค่านิยมในการทำงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และต้องตอบแทน บุญคุณ จงรักภักดีต่อองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนั้น องค์กรควรให้ผลตอบแทนในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น 1. โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาน้อยและสถานภาพต่าง ๆ มีความรู้สึกพึงพอใจในองค์กรที่เห็นความสำคัญของพวกเขา 2. ทุนการศึกษา จะช่วยให้บุคลากรที่มีรายได้น้อยสามารถมีโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้นจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมด้านคุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง บุคลากรยังไม่ทราบถึงข้อมูลโดยตรงอย่างชัดเจน จากผลที่ปฏิบัติงานไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงผลการปฏิบัติงาน และความรู้สึกของบุคลากร ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น ๆ (Put the right man on the right job) เนื่องจากหากเลือกคนที่เหมาะสมแล้วผู้บริหารจะเกิดความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร และบุคลากรสามารถที่จะวางแผนการทำงานและตัดสินใจแนวทางในการแก้ปัญหาเองได้ อย่างมีอิสระ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และยังส่งผลให้บุคลากรเห็นความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น ไปด้วย สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นไปเช่นกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด หมายถึง บุคลากรมีความคิดที่ไม่เป็นการพิศมัยจะออกจากองค์กรนี้ถ้าได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า แสดงให้เห็นว่า คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับคณะได้ ดังนั้น ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างความผูกพันและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยในแต่ละกิจกรรม ผู้บริหารควรเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความใกล้ชิดและพร้อมทั้งยอมรับฟังปัญหาอย่างใกล้ชิด อย่างเช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรม Walk rally กิจกรรม Outing ต่างจังหวัด เป็นต้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของการทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาวิจัยและผลลัพธ์ตามข้อเท็จจริงกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2. ควรศึกษาวิจัยในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือหัวหน้างานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น

3. ควรศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อแนวทางในการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงานในองค์กรในการจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

4. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้การเก็บแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แยม. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน. วิทยานิพนธ์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิริดา พุ่มพงษ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะ ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กันต์ฤทัย ศรีโท (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารชั้นประทวนหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุณี ธรนิตยกุล. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของหัวหน้ากับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิตติมา หลีกทอง (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี .สารนิพนธ์. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์สุคนธ์ จงรัชต์ กล้าหาญ ณาน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2557:189-206.
- ทิพจุฑา ชุนเกษยา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทวีศักดิ์ รongแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรม นวนคร. ปทุมธานี, สารนิพนธ์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือ ซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- นภาพิณญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บรรเจิด บุญเสริมส่ง. (2550). การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญยัจริย์ แสงอากาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสภามณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประดิษฐพงษ์ ตรีชัยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. ปรินิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมา สมสนั่น. (2556 , เมษายน - มิถุนายน). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหารกองทัพบก .วารสารการตลาด และการสื่อสาร, 1(2), หน้า 775.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไดกินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปทุมธานี, สารนิพนธ์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏจันทรบุรี.
- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.



- พิมพ์ชนก ทรายขาว.(2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรินทร์ชา สมานสินธุ์.(2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเบสท์เฟอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.**บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย .มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร.(2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทซีเมนส์จำกัด .** สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนัสนันท์ ผ่องสุขสกุล. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในเขตการศึกษา 7.** ปริญญาานิพนธ์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑนา ตุลยนิษกะ. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วิลาสินี เจนฉนิชสถาพร. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชากร เสงษ์ภูิกุล และคณะ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ยามาเอชไอไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์.มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- วรรณดี อ่อนเข้ม . (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศรีวิชัย 3 อ้อมน้อย.** การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภวรรณ พันธุ์บูรณะ. (2542). **ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ พัฒนาลังคมมหาบัณฑิต, สถาบันจิตพัฒนาบริหาร ศาสตร์.
- ศิริรัตน์ ไชยสมบัติ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหาร การศึกษา,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษา เฉพาะ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุกานดา ศุภคิตสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอาเภอท่ามะกา.ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิทย์ ภักดีบุรี (2557) .ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำต่อระดับความผูกพันของพนักงานโรงงานประกอบรถยนต์ใน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์.มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัศนี วันชัย และดวงใจ ดวงโกศล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช. งานวิจัย. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช.
- อาภาณรี สีสสุวรรณ.(2555).อิทธิพลในการทำนายของปัจจัยค่าตอบแทนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร:กรณีศึกษาของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลราชบุรี.วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

## BIBLIOGRAPHY

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization" *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Anthony and others. (1993). **Strategic Human Resource Management**. Texas : The Dryden Press.
- Balay, R. (2012). Effect of Learning Organization Perception to the Organizational Commitment: A Comparison between Private and Public University. **Educational Sciences: Theory & Practice**, 12(4), pp. 2474-2486.
- Dirani, K.M. (2009). Exploring socio-cultural factors that influence HRD practices in Lebanon. **Human Resource Development International**, 9(1), pp. 85–98.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Huang T.C., & Hsiao W.J. (2007). The causal Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. **Social Behavior and Personality**, 35(9), pp. 1265-1276.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts :Addison – Wesley Publishing Company.
- Herzberg, et al. (1959). *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons.
- Kecmer, K. and Carlson, D.S. 1999. Antecedents and consequences of organizational commitment. A comparison of two scale. **Educational & Psychological Measurement**. 59 (6): 976-995.
- Ketchand, A.A., & Strawser, J.R. (2001). Multiple dimensions of organizational commitment: Implications for future accounting research. **Behavioral Research in Accounting**, 13(3), pp. 221–51.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W.( 1979) . The Measure of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 2 (April): 224-247.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D. (1990) A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

## BIBLIOGRAPHY

- Ohbuchi K.I., Suzuki M., & Hayashi Y. (2001). Conflict management and Organizational attitudes among Japanese: individual and group goals and justice. **Asian Journal of Social Psychology**, 4, p. 93-101.
- Rashid, Z.A., Sambasovan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. **Journal of Management Development**, 22(8), pp.708-728.
- Stone, E.F. and Porter, L.W. (1975). Job Characteristics and Job Attitudes: A Multivariate Study. *Journal of Psychology*, vol. 60 pg. 57-64
- Thomson, R. & Mabey, C. ( 1994) . *Developing Human Resources*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Yamane, Taro.1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.

## ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก.**

## แบบสอบถาม

### คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

#### คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชาทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษา ศึกษารณีนี้นี้เท่านั้น ผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการ ทำการศึกษาครั้งนี้

**คำชี้แจง** แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

#### 2. อายุ

- ต่ำกว่า 21 ปี  21 – 38 ปี  
 38 – 53 ปี  ตั้งแต่ 53 ปีขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  ปริญญาเอก

**4. สถานภาพ**

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด              | <input type="checkbox"/> สมรส |
| <input type="checkbox"/> หม้าย / หย่าร้าง |                               |

**5. ตำแหน่งงาน**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> อาจารย์            | <input type="checkbox"/> ข้าราชการ      |
| <input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> พนักงานวิสามัญ |
| <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว    | <input type="checkbox"/> คนงาน          |

**6. ระยะเวลาการทำงาน**

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี            |
| <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี    | <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี          |
| <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี   | <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป |

**7. รายได้ต่อเดือน**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 15,000 – 30,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 30,000 – 45,000 บาท | <input type="checkbox"/> 45,000 บาทขึ้นไป    |



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของงาน	ความถี่				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลายในการปฏิบัติจึงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านสามารถระบุงานที่รับผิดชอบอยู่มีลักษณะ ขั้นตอน วิธีการทำงาน จนเห็นผลสำเร็จได้อย่างไร					
3	งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานภายใน และภายนอก					
4	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที					
5	หัวหน้างานได้แจ้งผลการทำงานตามเกณฑ์ การ ประเมินที่ได้กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ					
6	งานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละวันเป็นงานที่มี ลักษณะงานแตกต่างกัน					
7	ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการได้รับมอบหมายงาน ทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดกระบวนการและวิธีการ อย่างเหมาะสม					
8	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลประโยชน์ องค์การ					
9	ท่านสามารถวางแผนปฏิบัติงานในส่วนที่ท่าน รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
10	ท่านได้รับทราบผลการทำงานของตนเองทั้งในด้าน ความสำเร็จของงาน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ความถี่				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน					
2	ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน					
3	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
4	ท่านรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรแห่งนี้พร้อมทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรแห่งนี้					
5	ท่านมาทำงานอย่างต่อเนื่องทุกวันเปรียบเสมือนองค์กรแห่งนี้เป็นบ้านที่สองของท่าน					
6	องค์กรแห่งนี้มีความหมายกับท่านมากโดยไม่คิดจะเปลี่ยนที่ทำงาน					
7	ถึงแม้ว่ามีองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าที่องค์กรแห่งนี้แต่ท่านก็ไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้					
8	ท่านพยายามทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่โดยไม่คิดโยกย้ายไปไหน					
9	ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรแห่งนี้					
10	ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแห่งนี้เพราะมีความรู้สึกผูกพันในองค์กรแห่งนี้					

### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

\*\*\*\*\* ขอขอบคุณสำหรับการตอบแบบสอบถาม \*\*\*\*\*

**ภาคผนวก ข.**

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Consistency)

### TOTAL

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	20

### Job Characteristic

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.905	10

**Item-Total Statistics**

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
a1	37.4667	21.361	.488	.906
a2	37.4667	21.223	.632	.897
a3	37.4667	19.982	.670	.895
a4	37.4000	21.076	.632	.897
a5	37.7000	19.803	.626	.899
a6	37.7333	20.478	.636	.897
a7	37.6667	20.023	.721	.891
a8	37.4333	20.323	.797	.888
a9	37.5667	19.633	.721	.891
a10	37.7000	20.424	.748	.890

## Organizational Commitment

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	35.0667	31.720	.784	.936
b2	35.1333	31.568	.765	.937
b3	35.0333	31.895	.785	.936
b4	35.0000	31.724	.776	.936
b5	34.8333	32.695	.642	.942
b6	35.1000	31.059	.848	.933
b7	35.2667	30.961	.788	.936
b8	35.0667	32.271	.769	.937
b9	34.9667	32.723	.729	.938
b10	35.2333	31.289	.759	.937

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวนิตยา ปาปะเถ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	23 พฤษภาคม 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 179 หมู่บ้านสนาม ตำบลเสื่อโก้ก อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม 44120
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการทำงาน	
ที่ทำงานในปัจจุบัน	หน่วยทันตกรรมพระราชทาน ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย