สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ
กรณีศึกษา : คณะเทคโนโลยีการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประภัสสร โพธิ์ฐิติรัตน์

RCH
W6
395
.K5
ป338ป
เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..121403
วัน, เดือน, ปี...4 ก.ค. 2555

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีการเกษตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปีการศึกษา 2552

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

b.1239998X
i.....

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ : กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลความผูกพันกับองค์การ รวมทั้งเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลความผูกพันกับองค์การและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการสุ่มเก็บข้อมูลแบบง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 108 คน เก็บข้อมูลได้ 105 คน

1. สถานภาพทั่วไปของบุคลากร

สถานภาพทั่วไปของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่าส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 45.26 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.86 บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 51.4 ด้านสถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่ แต่งงานแล้วจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 สำหรับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ จบระดับปริญญาเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.0 โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ย 17.52 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.29 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 51.4 ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.9

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย แต่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในเรื่อง ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพียงใด ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด

2) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนเกี่ยวกับเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ งานนี้ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวออกจากงาน และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

3) ความสำเร็จในการทำงาน ในภาพมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่อง ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี และเมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมานั้นดีกว่าบุคคลอื่น

4) ความรับผิดชอบในงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิด ชอบ และท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม

5) ด้านสวัสดิการในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับเรื่อง ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี มีกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ท่านได้รับสิทธิประโยชน์การลาพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม

6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในเรื่อง ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใด ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำเพียงใด

7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงาน เรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพียงใด ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานระดับใด

9) ความผูกพันกับองค์การ ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับเรื่อง ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และท่านเต็มใจจะทุ่มเทการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	**(1)**
สารบัญ	**(3)**
สารบัญตาราง	**(5)**
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 นิยามปฏิบัติการ	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย	5
บทที่ 2 วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	6
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
2.3 ประวัติเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีฯ	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	23
2.6 สมมติฐานในการวิจัย	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
3.5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	30
บทที่ 4 ผลการศึกษา	31
4.1 ข้อมูลเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม	31
4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ	35
4.3 ความผูกพันกับองค์การ	44
4.4 การทดสอบสมมติฐาน	46

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

	หน้า
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการศึกษา	58
5.2 การทดสอบสมมติฐาน	61
5.3 อภิปรายผล	62
5.4 ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	69
ภาคผนวก ก	70
ประวัติผู้วิจัย	78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละสภาพสถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 4.2	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	35
ตารางที่ 4.3	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	37
ตารางที่ 4.4	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน	38
ตารางที่ 4.5	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิด ชอบในงาน	39
ตารางที่ 4.6	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านรายได้และสวัสดิการ	40
ตารางที่ 4.7	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	41
ตารางที่ 4.8	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	42
ตารางที่ 4.9	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	43
ตารางที่ 4.10	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันกับองค์การ	44
ตารางที่ 4.11	ทดสอบสมมติฐานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามเพศ	46
ตารางที่ 4.12	การทดสอบสมมติฐานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานจำแนกตามเพศ	47
ตารางที่ 4.13	การทดสอบสมมติฐานด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.14	การทดสอบสมมติฐานด้านความรับผิดชอบในงานจำแนกตามเพศ	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.15	การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามเพศ	50
ตารางที่ 4.16	การทดสอบสมมติฐานด้านการมีส่วนร่วมจำแนกตามเพศ	51
ตารางที่ 4.17	การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.18	การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ	53
ตารางที่ 4.19	การทดสอบสมมติฐานด้านความผูกพันกับองค์การจำแนกตามเพศ	54

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยนับตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบันส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีการทบทวนบทบาทภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ระบบการบริหารงานมีมาตรฐานยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการบริหารงานให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัว การพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่สามารถสร้างคนให้คิดเป็น และรักการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมถึงการทำวิจัยที่เน้นการช่วยแก้ปัญหาของประเทศในด้านต่างๆ ทั้งนี้เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งมันสมองของชาติ มีนักวิชาการที่เป็นเลิศในสาขาวิชาต่างๆ ที่มีบทบาทในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในการประกอบอาชีพชั้นสูง เป็นผู้นำและสามารถชี้นำความเป็นไปในสังคมได้ ซึ่งการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องให้ความสนใจบุคลากรในองค์การด้วย ไม่ใช่ให้ความสำคัญกับงานเพียงอย่างเดียว การสนองความต้องการของคนในกลุ่มหรือองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การหาวิธีการต่างๆ ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการเปลี่ยนแนวคิดให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของคนโดยเน้นการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนด้วย รวมทั้งการเสริมสร้างวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาที่ยืนอยู่บนรากฐานของตนเองและภูมิปัญญาของชุมชนและสังคม เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนในระยะยาวต่อไป จะเห็นได้ว่า คนต้องมีความสัมพันธ์กับองค์การอยู่ตลอดเวลา จนอาจกล่าวได้ว่า ทั้งคนและองค์การจะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของนักทฤษฎีสมัยใหม่ที่ให้ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมขององค์การ ไม่ได้มององค์การในลักษณะระบบปิด โดยเชื่อว่าทุกองค์การมิได้ตั้งอยู่ในสุญญากาศ แต่จะมีสภาพแวดล้อมหลาย ๆ ด้านห่อหุ้มอยู่ องค์การจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันต่อสภาพแวดล้อม ฉะนั้น เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปองค์การจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสมดุล

บทบาทภาระหน้าที่ขององค์การ จะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความสำนึกในความรับผิด ชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมุมานะ เสียสละ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอุทิศตนต่องาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่จะทำให้องค์การเจริญเติบโตและนำองค์การไปสู่เป้าหมาย หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นตัวจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์การประการหนึ่งที่สำคัญ ก็คือ การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Buchanan. 1974 : 533)

คณะเทคโนโลยีการเกษตร เป็นคณะวิชาหนึ่งที่สังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักตามพระราชบัญญัติของสถาบัน ฯ คือ มุ่งมั่นให้การศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนในการพัฒนาประเทศ โดยพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ออกไปรับใช้สังคม ตามปณิธานที่ตั้งไว้คือ “มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและวิชาการขั้นสูงที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้คู่คุณธรรม เพื่อเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์เทคโนโลยีที่เหมาะสม อันก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน”

ความผูกพันกับองค์การของข้าราชการแ ละพนักงานที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังนับว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรักความภาคภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ อันจะส่งผลทำให้ข้าราชการและพนักงานมีความเต็มใจและอุทิศทั้งกำลังกาย และกำลังใจให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีฯ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ : กรณีศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาช่วยในการวางแผนกำลังคน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เป้าหมายของสถาบันประสบความสำเร็จสืบไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงาน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อความผูกพันกับองค์การ

2. เพื่อเปรียบเทียบความความคิดเห็นของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบ เขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการและพนักงานคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในปี 2552 จำนวนทั้งสิ้น 148 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณ จากสูตรของ Yamane, T. (1973 : 1088-1089) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ด้านการบังคับบัญชา

2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3) ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5) ด้านสวัสดิการ

2.ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์การ ได้แก่

1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

1.4 นิยามปฏิบัติการ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายโดยเฉพาะไว้ ดังนี้

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะ เวลาในการปฏิบัติงาน

การบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการสั่งงานและการมอบหมายงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ การชี้แนวทาง การให้คำปรึกษา และการวางตัวของผู้บังคับบัญชา

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์การ รวมถึงความภาคภูมิใจที่ได้เข้าปฏิบัติงานกับองค์การ

บรรยากาศในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมภายในสถาบัน ตัวอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้ดำเนินไปด้วยความสะดวกราบรื่น

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงานซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกทางด้านบวก การสนับสนุน การร่วมมือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงานด้วยความเต็มใจ ตลอดจนความสนิทสนมเป็นกันเองและได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน

สวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การมีให้กับบุคลากรโดยที่เงินเดือนนั้นจะเป็นรายได้ประจำที่จ่ายเป็นเงิน ส่วนสวัสดิการนั้นเป็นประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งอาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง สภาวะที่ข้าราชการและพนักงานคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีทัศนคติต่อองค์การและมีการแสดงออกทางพฤติกรรม ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและเป็นไปตามค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การยอมเสียสละเวลากำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์การ ในภาพรวม

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นข้าราชการคนหนึ่งขององค์การอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการลาออกเพื่อประกอบอาชีพอื่น หรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของของข้าราชการและพนักงานคณะ เทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารนำไปพัฒนาปรับปรุงการวางแผนกำลังคนและการพัฒนาข้าราชการและพนักงาน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2
วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากรของ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
   1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
   1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
   2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)
   2.2 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ
   2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)
   2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์สเบอร์ก
3. ประวัติคณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย
6. สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรนั้นได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์การและผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์องค์การว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วองค์การก็สามารถจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การต่อไป ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเป็นตัวทำนายถึง การลาออกของบุคลากรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers. 1977 : 46-75) และความผูกพันยังเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันก็จะปฏิบัติงานให้กับ องค์การตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย (Decotis & Summers. 1987 : 445-470)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การเป็นการประเมินองค์การไปในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การและเป็นความตั้งใจของบุคคลในองค์การที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Sheldon. 1971 : 143)หรือเป็นความคาดหวังของสมาชิกที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การในระดับการเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ตลอดจนการประเมินองค์การไปในทางที่ดีและแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบคือ (Buchanan. 1974 : 533)

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ

2. ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3. ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย (Steers. 1977 : 46)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นรูปแบบของความรู้สึกและความเชื่อทั้งหมดที่สมาชิกมีต่อองค์การทั้งหมด ระดับความผูกพันสามารถมีตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงระดับต่ำสุด และสมาชิกขององค์การสามารถที่จะมีทัศนคติในหลายแง่มุมเกี่ยวกับองค์การของตนได้ (Jennifer & Gareth. 1999 : 74)

จึงเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของ (Porter. 1974 : 603)

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

3. มีความเชื่อมั่นอย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์การคือ ความตั้งใจของคนในองค์การที่จะใช้พลังงานและความภักดีเพื่อการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยการผสมผสานระหว่างจุดมุ่งหมายขององค์การกับจุดมุ่งหมายของบุคคลให้เป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน ไม่มีความคิดที่จะออกจากองค์การ เพราะมีการเพิ่มของรายได้ มีอิสระในวิชาชีพและมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ (Kanter. 1968 : 499-517)

จากการที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมานั้น อาจสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์การ มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความภักดีต่อองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิผลขององค์การและยังเป็นตัวทำนายการย้ายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การระดับของความผูกพันต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงานการลาออกลดน้อยลง

2. ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์องค์การและส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์การ (Baron. 1986 : 165) ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจต่องาน ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Steers. 1977 : 48)

อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง(Mowday. 1982) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้

1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะ เห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงาน มีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์การเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องใน เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยจะนำเอาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาเป็นตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ได้สรุปหลักฐานการวิจัยเป็นแบบจำลองที่แสดงถึงปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิผลของความผูกพันต่อองค์การ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ สไตล์การบริหารงานของผู้บริหาร (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 28-43)

ส่วนบารอน (Baron. 1986 : 162-163) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานกล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยคือ

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่ สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอร์ตเตอร์ และ สเตียรส์ (Porter and Steers. 1973 : 151-176) ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพันซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์การ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ

3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ในขณะที่ ฮรีบีเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 566) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์การที่ดีที่สุดคือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)

2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน

3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

ลี (Lee. 1967 : 213) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

สเตียรส์ (Steers. 1977 : 22) ได้ทำการสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ผลงานของตนเองและนักวิชาการคนอื่น ๆ พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ อายุการทำงานในองค์การ ความแตกต่างในความต้องการของพนักงาน

2. ลักษณะงาน ได้แก่ การมีความหมายของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การที่ผ่านมาในอดีตตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่น ๆ ที่มีต่อองค์การ

นิวสตอร์ม และเดวิส (Newstrom and Davis. 1989 : 98) ได้แสดงตารางผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลของความผูกพันต่อองค์การในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับของความผูกพัน	องค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	การลาออกลดน้อยลง ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง คุณธรรมของบุคลาการเพิ่มขึ้น	การลาออก ความเหนื่อยล้า การขาดงานเพิ่มขึ้น ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การ ปริมาณงานต่ำ ไม่จงรักภักดีต่อองค์การ เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2.ระดับกลาง	บุคลากรคงอยู่กับองค์การเพิ่มขึ้น สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก เพิ่มความพึงพอใจในงาน	บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการไม่ทำงาน ประสิทธิผลขององค์การลดลง
3. ระดับสูง	รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์การในการเพิ่มผลผลิต ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น จุดประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย	ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การจะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน ซึ่งหากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลก็จะเกิดความผูกพันกับองค์การ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

พยอม วงศ์สารศรี (2542 : 51-53) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) นี้เอาไว้ว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการเพื่อการดำรงชีพ ทั้งนี้ Maslow ได้จัดกลุ่มและลำดับความต้องการของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเป็นขั้นตอน ถ้าต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจแล้วความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้าความต้องการแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะยังไม่เกิดความต้องการขั้นต่อไป ความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็น 5 ระดับ พอสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่เกิดจากแรงขับพื้นฐาน เช่น ความหิว ความง่วง ความกระหาย ถ้าความต้องการในขั้นแรกไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในลำดับขั้นต่อไปจะไม่ได้รับการพัฒนา

2. ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการขั้นแรกบรรลุผล มนุษย์จะต้องการมีความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งรวมถึงความต้องการทางร่างกาย ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบแบบแผนและสามารถคาดการณ์ได้ถึงระยะเวลาต่อไปในอนาคต

3. ความต้องการเกี่ยวกับความรัก (Belonging Needs) ความต้องการในขั้นที่สามนี้ก่อเกิดความต้องการความรัก ซึ่งนอกจากความรักความเสน่หาแล้ว ยังรวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมในการงานและกลุ่มสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับความนิยมยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการที่จะได้รับความนิยมยกย่องมี 2 อย่าง อย่างแรกเกี่ยวกับการตัดสินใจของตนเองในเรื่องของความมั่นคง ความสำเร็จ ความสามารถที่เพียงพอ และการมอบความไว้วางใจอย่างที่สองเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่น ๆ เช่น การยอมรับ ความสนใจ และการรู้ซึ้งถึงคุณค่า

5. ความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริง (Self – actualization Needs) ขั้นสูงสุดของลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ คือ ความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริง ถ้าหากมนุษย์ประสบความสำเร็จในความต้องการสี่ขั้นแล้ว จะทำให้รู้สึกคับข้องใจ บุคคลนั้นจะต้องหาโอกาสทำกิจกรรมที่ตนพอใจ สำหรับการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสามารถที่แท้จริงนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อการสร้างความสามารถนั้นทำให้เกิดความก้าวหน้าจนถึงขีดสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การนำทฤษฎีของ มาสโลว์ ไปใช้จะต้องมีการกระตุ้นบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เงินเดือนเพียงพอ อาหาร การจัดหาที่พักอาศัย สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล เป็นต้น การปฏิบัติงาน จึงจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need to Achieve Theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อีกทฤษฎีหนึ่งที่เรียกว่า ทฤษฎีการต้องการประสบผลสำเร็จ ทั้ง 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation) นี้ เป็นทฤษฎีที่กำหนดโดย David C. Mccelland และ J.W.Atkinson ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า โดยปกติแล้ว ความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนจะมีเพียงสองชนิด คือ ความต้องการความสุขสบาย และต้องการปลอดจากการเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่นๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวนขวายหาสิ่งต่างๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้สิ่งต่างๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็เรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันก็เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะต่างมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะมีดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Power) คือ ความต้องการควบคุมคนอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น หรืออยากจะมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบคนอื่น

3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Need for Affitiation – Naff) คือ ความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับคนอื่นๆ

2.2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1) ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่จะส่งผลไป ถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม
2) ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบผลสำเร็จในการทำงานแล้วผลที่ตามมาก็คือรางวัลและสิ่งอื่นๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน
3) คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนชั้นจะมีน้อยหากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่า เขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนชั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน โดยสามารถเขียนเป็นสมการ ได้ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M = Motivation

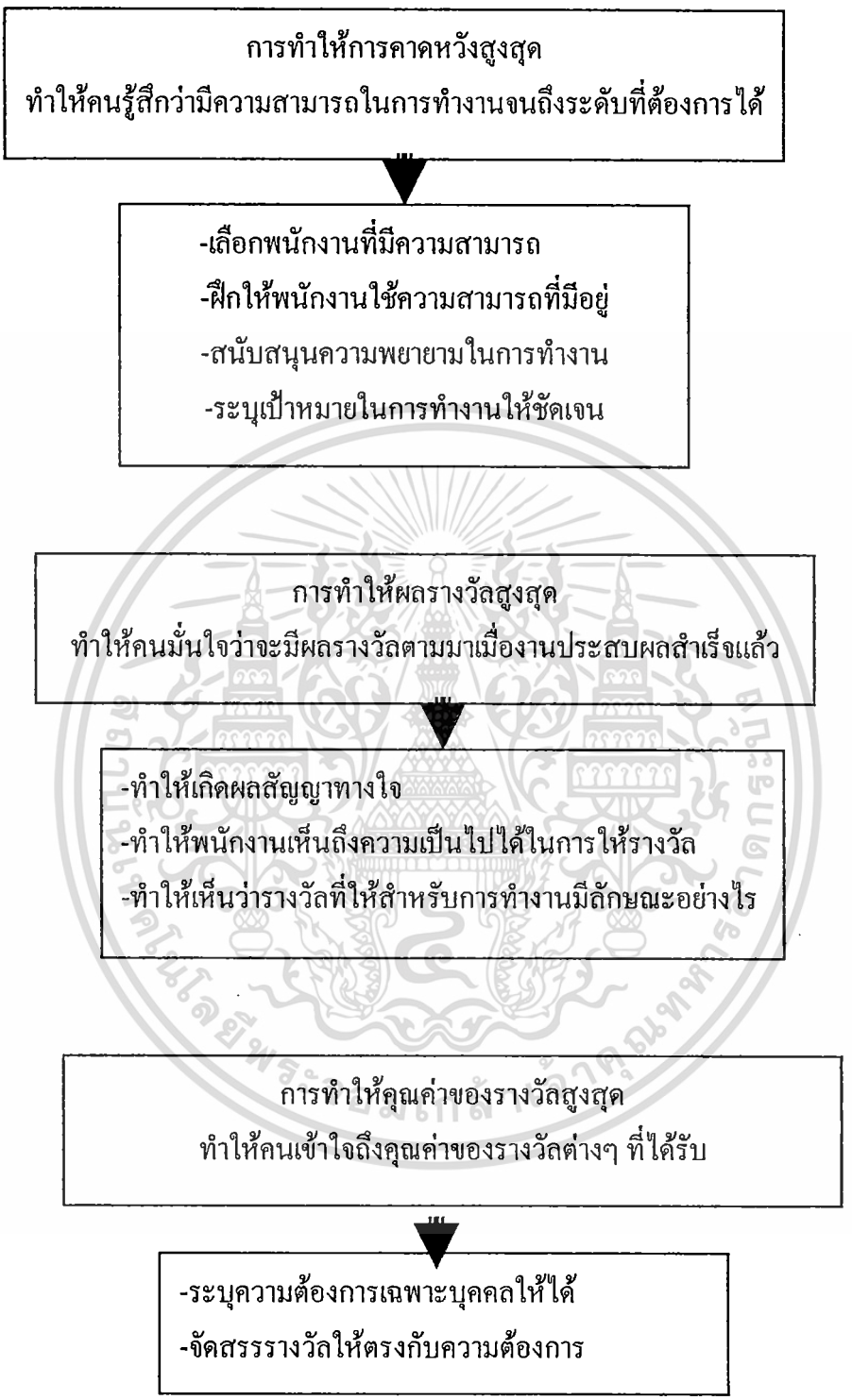
E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

จากสมการแสดงถึงการทำงานร่วมกัน และความพยายามทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้งสามประการมีค่าที่สุดเท่าที่จะเป็นได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์การในที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ซึ่งความคิดของ Vroom จะไม่เหมือนกับแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์คนอื่นๆ โดยมีแนวคิดว่า **ทำงานให้ถูกต้อง และความพอใจจะตามมาเอง**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

2.2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์สเบอร์ก

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เฮอร์สเบอร์ก กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนไว้ 9 ประการดังนี้

1. เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานประจำปี

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การเลื่อนตำแหน่งที่ในหน่วยงาน หรือยังหมายถึงในสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าทักษะ (skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ อาชีพนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมลักษณะและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลงานจากในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและทำให้เกิดความไม่พึงพอใจกับการทำงานแห่งใหม่

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

9. ความมั่นคงในงาน ความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยค้ำจุนมิใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอร์สเบอร์ก คือปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดขวัญในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) การที่บุคคลสามารถทำได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

121403

2. การได้รับการยอมรับ (recognition) การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป

3. ลักษณะของงาน (work Itself) ความรู้สึกที่ดีไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน

4. ความรับผิดชอบในหน้าที่ (responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (advancement) การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลองค์การ

จากทฤษฎีของ เฮอร์สเบอร์ก เรื่องปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ สามารถแสดงการเปรียบเทียบได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนกับปัจจัยจูงใจ

เปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนกับปัจจัยจูงใจ	
ปัจจัยค้ำจุน (สภาพแวดล้อมของการทำงาน)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะของงาน)
1. นโยบายและการบริหาร 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. ผลตอบแทน 5. ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ทำ 4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ดังนั้น การที่บุคคลจะทำงานได้ผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้วยเหตุนี้เองผู้บริหารต้องประสานทั้งบุคคลและองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันสนองความต้องการและการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 ประวัติคณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.

1. ประวัติคณะเทคโนโลยีการเกษตร

คณะเทคโนโลยีการเกษตรเดิมเป็น "โรงเรียนเกษตรกรรมนครปฐม" สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐมเมื่อกรมอาชีวศึกษามีโครงการพัฒนาด้านอาชีวศึกษา ในปี พ.ศ.2509โดยรัฐบาลได้อนุมัติให้กู้เงินจากธนาคารโลกและธนาคารแห่งประเทศไทยมาดำเนินการปรับปรุงวิทยาลัยและ โรงเรียนอาชีวศึกษาสาขาช่างและเกษตรกรรม โรงเรียน และ วิทยาลัยเกษตรกรรม 10 แห่งได้รับเลือกเข้าอยู่ในโครงการอาชีวศึกษานี้ซึ่งโรงเรียนเกษตรกรรมนครปฐมเป็นโรงเรียนเกษตรกรรมแห่งหนึ่งที่รวมอยู่ในโครงการนี้และเมื่อ พ.ศ.2513 โรงเรียนเกษตรกรรมนครปฐมได้ย้ายมาตั้งที่เขตลาดกระบังกรุงเทพฯและได้มีการประกาศเรียกชื่อโรงเรียนเกษตรกรรมแห่งนี้ว่า"โรงเรียนเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร" คำว่า "เจ้าคุณทหาร" ที่ต่อท้ายชื่อโรงเรียนเกษตรกรรม มีไว้เพื่อ เป็นอนุสรณ์แด่เจ้าพระยาสุรวงษ์ ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) ผู้เป็นบิดาท่านเลี่ยม ซึ่งเมื่อครั้งที่ท่านเป็นผู้ควบคุม และดำเนินการขุดคลองประเวศน์บุรีรมย์มาถึงตำบลหัวตะเข้เขตลาดกระบังสังเกตเห็นว่า เมื่อเลิกงานคนงานที่รับจ้างทำการขุดคลองบริเวณนี้จะตั้งวงดื่มสุราเล่นการพนันทะเลาะวิวาทและฆ่าฟันกัน ตายเป็นประจำ จึงได้คิดหาทางที่จะช่วยคนเหล่านี้และเห็นว่าวิธีที่จะช่วยได้คือให้การศึกษา แก่บรรดาลูก-หลานของคนเหล่านี้ท่านเลี่ยมและสามีคือคุณหลวงพรตพิทยพยัตได้บริจาคที่ดิน 1,500 ไร่ ให้เป็นสถานศึกษาตามเจตจำนงของบิดาโดยเริ่มแรกตั้งโรงเรียนประถมและมัธยมขึ้นซึ่งคือโรงเรียนพรตพิทยพยัตในปัจจุบัน ต่อมาท่านเลี่ยมได้ยกที่ดินที่เหลือทั้งหมด 1,041ไร่ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในปี พ.ศ.2500ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้ใช้พื้นที่แห่งนี้เป็นที่ตั้งของวิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร โรงเรียนเกษตรกรรมเจ้าคุณทหารได้มี การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา อัตรากำลังทั้งครู อาจารย์คนงานภารโรงรวมทั้งเงินงบประมาณ ก้าวหน้ามาเป็นลำดับ จนได้รับการสถาปนาเป็น "วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร" เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2517 ต่อมาเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2522 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหารได้โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและได้รับการยกฐานะเป็น "คณะเทคโนโลยีการเกษตร" มาจนทุกวันนี้

2.ปรัชญาคณะเทคโนโลยีการเกษตร

"จัดการศึกษาด้านเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการมีคุณธรรมและจริยธรรมส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อเป็นรากฐานต่อการพัฒนาทางด้านการเกษตรเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปณิธาน

คณะเทคโนโลยีการเกษตรมีปณิธานที่มุ่งมั่นในการจัดการศึกษาในด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการเกษตรเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มี ความรู้ทั้งด้านทฤษฎี และ ปฏิบัติสามารถวิเคราะห์ และ แก้ปัญหาได้อันเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านการเกษตรของประเทศไทยให้มีความยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศรวมทั้งส่งเสริมโอกาสการแข่งขันทางการค้าในตลาดโลก อันจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม

4. วัตถุประสงค์

คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรและผลงานทางวิชาการด้านการเกษตรที่มีคุณภาพเพื่อสนองตอบต่อสังคมและการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืนโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านการเกษตรในระดับปริญญาที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพตามความต้องการของสังคมมีคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำรับผิดชอบต่อสังคมรู้จักคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถวิเคราะห์ปัญหาและนำความรู้มาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคม

2. เพื่อส่งเสริมการศึกษาการวิจัยและเผยแพร่ผลงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการเกษตรออกสู่สังคมอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของสังคมและโลก

3. เพื่อสนองนโยบายของรัฐและความต้องการของเอกชนในด้านการพัฒนาคุณภาพของประชากร โครงสร้างคณะเทคโนโลยีการเกษตร การบริหารงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตรประกอบด้วย 8 ภาควิชา คือ ภาควิชาเทคนิคเกษตร ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช ภาควิชาพืชสวน ภาควิชาเทคโนโลยีการจัดการศัตรูพืช ภาควิชาปฐพีวิทยา ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์ ภาควิชาวิทยาศาสตร์การประมง ภาควิชาบริหารธุรกิจเกษตรและมีหน่วยงาน เทียบเท่าภาควิชาอีก 1 หน่วยงานคือ สำนักคณบดีซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานต่างๆ ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนทั้งจากภาควิชาและส่วนกลาง รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันฯ สำนักงานคณบดีประกอบด้วย 9 งาน คือ งานบริหารและธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผนงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบริการทางวิชาการและวิจัย งานกิจการนักศึกษา งานทะเบียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533: 47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนในการบริหาร ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่าทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือพึ่งพาได้ขององค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (2531 : 129 -130) ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ความอิสระของงาน ความหลากหลายในงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน (ความคาดหวังจากองค์การ, ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญสำหรับองค์การ, ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้, ความรู้สึกว่าองค์การมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ, ประเภทข้าราชการ), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (การปฏิบัติงานใน/นอกสำนักงาน, การเป็นอิสระในงาน, ความหลากหลายในงาน, ข้อมูลย้อนกลับของงาน(Feedback), งานที่มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับผู้อื่น) และประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ(ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ, ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้, ความรู้สึกว่าองค์การมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้าย/โอนออกไปจากองค์การ

พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 91-92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่าโดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนของระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังคมฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนอยู่ในระดับต่ำ ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยพบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steers และPorter มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การดังนี้ ความสำคัญของงานความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้งในบทบาทอายุงานในบริษัท และความรู้สึกว่ามีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่มีผลต่อพนักงานบังคับบัญชาพนักงานวิชาชีพ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การจาก Steers และPorter ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส พื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์การ

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากการวิจัยของ กรกฎ พบว่า

1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ที่ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุมนา ศิริบวรเกียรติ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่การตลาด กำหนดปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ภาระหนี้สิน ภาระในการอุปการะผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์การประเภทและขนาดองค์การ และปัจจัยความพึงพอใจในงาน 7 ตัวคือสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพบทบาทเชิงวิชาชีพ ผลตอบแทน และความมั่นคง

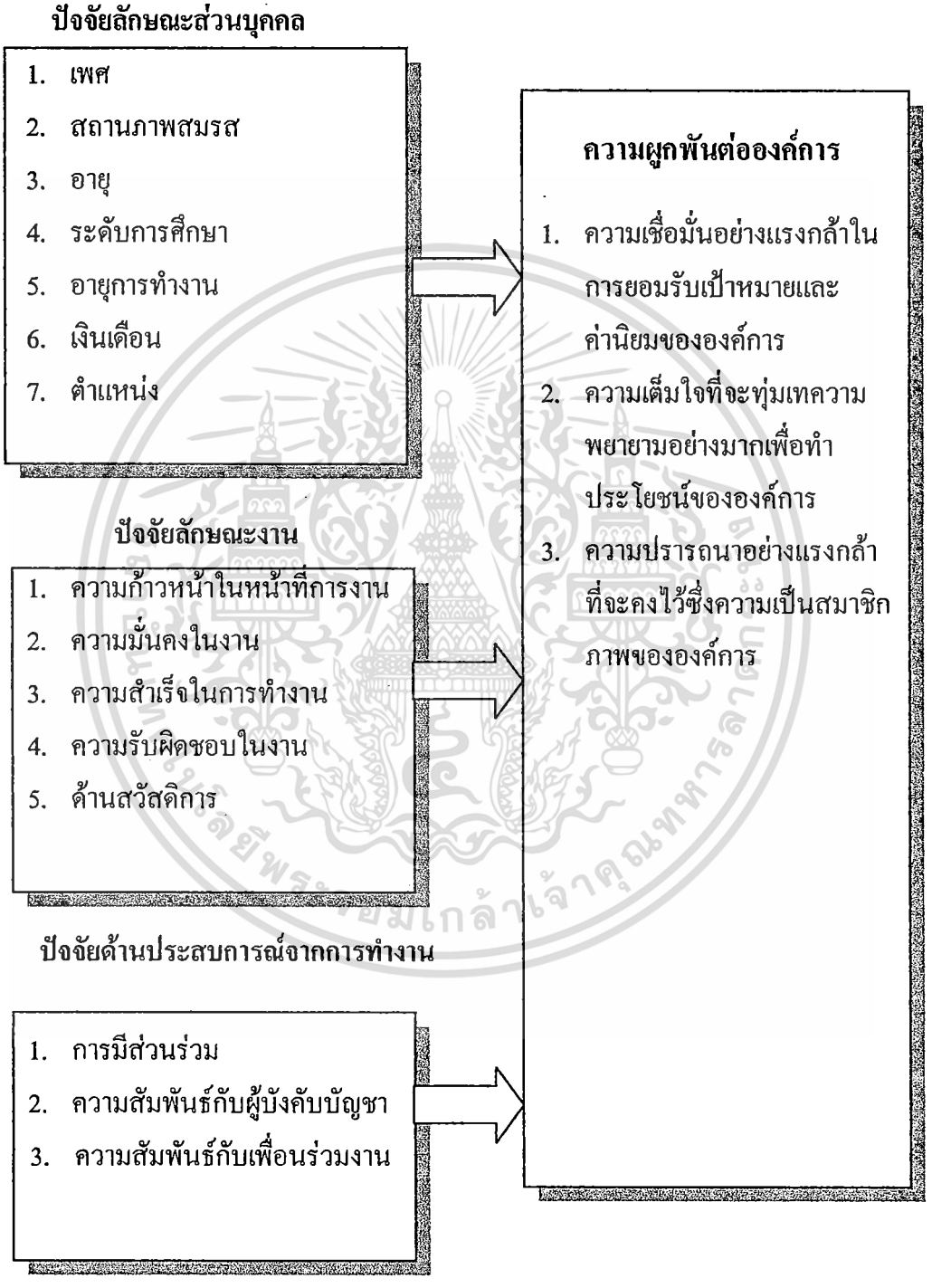
ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทอีสต์เอเชียติ๊ก จำกัด โดยศึกษาปัจจัยที่กำหนด 4 ด้าน คือปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานเงินเดือน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กำหนด กับความผูกพันต่อองค์การ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์การซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการผูกพันขององค์การของ สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ และจากผลการวิจัยของ ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล (2547) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดต่าง ๆ จากทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวของและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1. บุคลากรเพศชายน่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงานเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิง

2. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการและพนักงาน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงาน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในปี 2551 จำนวนทั้งสิ้น 148 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ (Yamane, T. 1973 : 1088-1089)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

d = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 หรือระดับนัยสำคัญที่ .05

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.13 การสุ่มตัวอย่าง (Simple Random Sampling) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple random sampling) โดยการนำรายชื่อข้าราชการและพนักงานคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทั้งหมดมาจับฉลากจำนวน 148 คน และแจกแบบสอบถาม 108 ชุด เก็บแบบสอบ ถามได้ 105 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.22

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการและพนักงานคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือน และประเภทของบุคลากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่นักวิชาการหลายท่านเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการและพนักงาน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ได้แก่ ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงาน แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้แปลความการตอบดังนี้

4 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระดับมากที่สุด
3 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระดับมาก
2 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระดับน้อย
1 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระดับไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อหน่วยงานของข้าราชการและพนักงาน คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลความการตอบดังนี้

4 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3 หมายถึง ความคิดเห็นระดับมาก

2 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นมาเองจากการตรวจเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ในการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำร่างของข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้น เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถวัดได้ตรงตามความต้องการ โดยให้มีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เป็นรายข้อรายด้านและภาพรวมทุกด้าน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาซ (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.80 ขึ้นไป เพื่อให้แบบสอบถามมีระดับค่าความเชื่อมั่นที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ในภาพรวมที่ได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จะต้องนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเป็นรายข้อ แล้วนำไปทำการทดสอบใหม่จนกว่าจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ในภาพรวมตามที่ได้กำหนดไว้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการพนักงาน และลูกจ้าง คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS for Windows) จากนั้น จึงนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง และแปลผลโดยการบรรยายประกอบ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของหน่วยงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.3 การคำนวณน้ำหนักคะแนนเฉลี่ย (Weight Mean Score) ของระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลของความผูกพันต่อหน่วยงาน มีดังนี้

$$WMS = \frac{4f_1+3f_2+2f_3+1f_4}{N}$$

เมื่อ WMS = คะแนนเฉลี่ย

f_1 = จำนวนผู้ที่ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่ามากที่สุด

f_2 = จำนวนผู้ที่ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่ามาก

f_3 = จำนวนผู้ที่ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าน้อย

f_4 = จำนวนผู้ที่ให้ข้อมูลที่เลือกตอบว่าไม่เห็นด้วย

N = จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ในการพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.25 – 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.24 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.75 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นระดับไม่เห็นด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

1. ในการทดสอบสมมติฐาน บุคลากรคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน เฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง โดยใช้ t – Test

สูตรที่ใช้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$\bar{X}_1$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1

$\bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2

S_1 = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง 1

S_2 = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง 2

n_1 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 = จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

2. ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Correlation

ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (X) ได้แก่ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันกับหน่วยงานซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Y) ใช้สถิติ correlation

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง X กับ Y

x แทน คะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ยของคะแนนชุด X

y แทน คะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ยของคะแนนชุด Y

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของบุคลากร ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังครั้งนี้ ผลของการวิจัยออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลบุคลากรที่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการสำรวจสถานภาพทั่วไปของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละสภาพสถานภาพทั่วไปของบุคลากรที่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	49	46.7
หญิง	56	53.3
อายุ		
อายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	54	51.4
อายุสูงกว่าค่าเฉลี่ย	51	48.6
อายุต่ำสุด 30 ปี		
อายุสูงสุด 56 ปี		
อายุเฉลี่ย 45.26 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.86 ปี		
สถานภาพ		
โสด	46	43.8
แต่งงานแล้ว	50	47.6
หม้าย	6	5.7
แยกกันอยู่	3	2.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	25	23.8
ปริญญาโท	37	35.2
ปริญญาเอก	43	41.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
อายุการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	51	48.6
อายุการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย	54	51.4
อายุการทำงานต่ำสุด 1 ปี		
อายุการทำงานสูงสุด 30 ปี		
อายุการทำงานเฉลี่ย 17.52 ปี		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.29 ปี		
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	4.8
10,000 – 19,999 บาท	16	15.2
20,000 – 29,999 บาท	45	42.9
30,000 – 39,999 บาท	26	24.8
ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป	13	12.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพทั่วไปของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และเป็นบุคลากรเพศชายเพียง 49 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 45.26 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.86 บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 และเป็นบุคลากรที่มีอายุสูงกว่าอายุเฉลี่ยมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

ข้อมูลด้านสถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่งงานแล้วจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมามีสถานภาพเป็นโสด หม้าย และแยกกันอยู่ มีจำนวน 46, 6 และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8, 5.7 และ 2.9 สำหรับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ จบระดับปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโทและ ปริญญาตรี มีจำนวน 37 และ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และ 23.8 ส่วนอายุการทำงานพบว่าบุคลากรมีอายุการทำงานเฉลี่ย 17.52 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.29 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยจำนวน 54 คิดเป็นร้อยละ 51.4 และมีอายุการทำงานต่ำกว่าค่าเฉลี่ยจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ส่วนอัตราเงินเดือนพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาบุคลากรได้รับเงินเดือน 30,000 – 39,999 บาท, 10,000 – 19,999 บาท, ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 26, 16, 13 และ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8, 15.2, 12.4 และ 4.8 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การ

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลของของการสำรวจดังแสดงในตารางที่ 4.2 ถึง 4.9

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลของการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	2.9	62.9	34.3	-	2.68	มาก
2. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง	48.6	43.8	7.6	-	2.40	น้อย
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด	53.3	-	46.7	-	2.53	มาก
4.ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ระดับเดียว กันเพียงใด	6.7	21.0	51.4	21.0	2.13	น้อย
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพียงใด	2.9	57.1	37.1	2.9	2.60	มาก
เฉลี่ย	22.9	46.2	35.42	11.95	2.47	น้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีผลต่อความผูกพันกับพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.47 แต่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในเรื่อง ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2.68 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพียงใด ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 และ 2.53 ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อยได้แก่ เรื่องความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามรถของบุคคลอย่างแท้จริง และท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ระดับเดียวกันเพียงใด มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และ 2.13

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผลของการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. การทำงานในหน่วยงานนี้ ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัว ออกจากงาน	10.5	59.0	28.6	1.9	2.78	มาก
2. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้	22.9	51.4	25.7	-	2.97	มาก
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	2.9	56.2	41.0	-	2.61	มาก
4. ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	-	47.6	52.4	-	2.47	น้อย
เฉลี่ย	9.1	53.5	36.9	0.5	2.71	มาก

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.71 และมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2.97 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง การทำงานในหน่วยงานนี้ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวออกจากงาน และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และ 2.61 ส่วนเรื่อง ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านมีโอกาสจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย 2.47 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสำเร็จในการทำงาน ผลของการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1.จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี	8.6	64.8	26.7	-	2.82	มาก
2. เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมานั้นดีกว่าบุคคลอื่น	-	68.6	20.0	11.4	2.57	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ	9.5	84.8	5.7	-	3.03	มาก
4.ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	9.5	71.4	14.3	4.8	2.85	มาก
5.ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	19.0	74.3	6.7	-	3.12	มาก
เฉลี่ย	9.3	72.8	14.7	3.2	2.88	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.88 และมีความคิดเห็นระดับมากทุกเรื่อง โดยมีคิดเห็นในเรื่อง ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.12 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี และเมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมานั้นดีกว่าบุคคลอื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.03, 2.85, 2.82 และ 2.57 คะแนน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความรับผิดชอบในงาน ผลของการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เกี่ยวกับความรับผิดชอบในงานดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรับผิดชอบในงาน

ความรับผิดชอบในงาน	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.8	81.9	13.3	-	2.91	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.8	82.9	12.4	-	2.92	มาก
3. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม	7.6	75.2	17.1	-	2.90	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก	15.2	67.6	17.1	-	2.98	มาก
เฉลี่ย	8.1	76.9	14.0	-	2.93	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.93 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกเรื่อง โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2.89 รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.92, 2.91 และ 2.90 คะแนน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านรายได้และสวัสดิการ ผลของการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ด้านสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านรายได้และสวัสดิการ

ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. มีกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	11.4	65.7	22.9	-	2.88	มาก
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ	2.9	56.2	36.2	4.8	2.57	มาก
3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์การลาพักผ่อนประจำปีอย่าง เหมาะสม	4.8	75.2	17.1	2.9	2.81	มาก
4. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ อย่างเหมาะสม	7.6	52.4	37.1	2.9	2.64	มาก
5. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี	14.3	66.7	16.2	2.9	2.92	มาก
เฉลี่ย	8.2	63.2	25.9	2.7	2.76	มาก

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.76 และมีความคิดเห็นในระดับมากทุกเรื่อง โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2.92 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง มีกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ท่านได้รับสิทธิประโยชน์การลาพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิ การหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม และเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.88, 2.81, 2.64 และ 2.57 คะแนน ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

เอกสารนี้มีลิขสิทธิ์ ผู้ใช้สามารถใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลของการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำเพียงใด	2.9	62.9	29.5	4.8	2.63	มาก
2. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใด	11.4	68.6	17.1	2.9	2.88	มาก
3. ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	2.9	44.8	50.5	1.9	2.48	น้อย
4. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	4.8	32.4	58.1	4.8	2.37	น้อย
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด	5.7	48.6	38.1	7.6	2.52	มาก
เฉลี่ย	5.5	51.5	38.6	4.4	2.58	มาก

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.58 และมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่อง ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใด มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2.88 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำเพียงใด และบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 และ 2.52 ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยเกี่ยวกับเรื่อง ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ และบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 และ 2.37 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลของการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	2.9	59.0	35.2	2.9	2.61	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้การดูแล และเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม	1.9	44.8	43.8	9.5	2.39	น้อย
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงาน	-	74.3	22.9	2.9	2.71	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม	-	48.6	37.1	14.3	2.34	น้อย
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	5.7	46.7	40.0	7.6	2.50	มาก
เฉลี่ย	2.1	54.7	35.8	7.4	2.51	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในการการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 และมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2.71 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน มีคะแนนเฉลี่ย 2.61 และ 2.50 คะแนน ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยคือเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 และ 2.34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลของการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานระดับใด	12.4	71.4	16.2	-	2.96	มาก
2. ความคิดของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด	1.9	82.9	15.2	-	2.86	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่าง มี ความสุข	7.6	80.0	12.4	-	2.95	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพียงใด	13.3	72.4	14.3	-	2.99	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันระดับใด	4.8	63.8	29.5	1.9	2.71	มาก
เฉลี่ย	8.0	74.1	17.5	0.4	2.89	มาก

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.89 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพียงใด มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 2.99 คะแนน รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานระดับใด ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ความคิดของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด และท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันระดับใด มีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.96, 2.95, 2.86 และ 2.71 คะแนน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ความผูกพันกับองค์การ

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันกับองค์การ ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันกับองค์การ

ความผูกพันกับองค์การ	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. นโยบายของคณะฯ สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	-	56.2	41.0	2.9	2.53	มาก
2. การบริหารงานของคณะฯ มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว	-	58.1	32.4	9.5	2.48	น้อย
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.	16.2	68.6	15.2	-	3.00	มาก
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน	42.9	52.4	4.8	-	3.38	มากที่สุด
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานแล้ว	49.5	45.7	4.8	-	3.44	มากที่สุด
6. ท่านเต็มใจจะทุ่มเทการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก	36.2	57.1	6.7	-	3.29	มากที่สุด
7. ท่านรู้สึกผูกพันกับคณะฯ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสที่ดี	22.9	40.0	34.3	2.9	2.82	มาก
8. ท่านปรารถนาจะทำงานกับคณะ ฯ ตลอดไปตราบที่หน่วยงานยังคงอยู่	24.8	43.8	23.8	7.6	2.86	มาก
9. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น	27.6	38.1	26.7	7.6	2.85	มาก
เฉลี่ย	24.4	51.1	21.1	3.4	2.96	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การพบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.96 แต่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดเกี่ยวกับเรื่อง ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.44 คะแนน รองลงมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และท่านเต็มใจจะทุ่มเทการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก มีคะแนนเฉลี่ย 3.38 และ 3.29 คะแนน ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล. ท่านปรารถนาจะทำงานกับคณะ ฯ ตลอดไปตราบที่หน่วยงานยังคงอยู่ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันกับคณะฯ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสที่ดี และนโยบายของคณะ ฯ สอดคล้องกับความต้องการของท่านมีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00, 2.86, 2.85, 2.82 และ 2.52 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยมีเรื่องเดียวเกี่ยวกับ การบริหารงานของคณะฯ มีความเหมาะสมดีอยู่แล้วมีค่าคะนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ดังแสดงในตารางที่ 4.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ มีดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t – test

ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t – test จำแนกตามประเภทของราชการมีดังนี้

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ทดสอบสมมติฐานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามเพศ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	2.65	0.48	2.71	0.56	0.595
2. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง	2.42	0.67	2.39	0.59	0.288
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด	2.63	0.48	2.44	0.50	1.92
4.ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ การงานน้อยกว่าเพื่อนร่วม งานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ระดับเดียวกันเพียงใด	2.20	0.91	2.07.	0.73	0.825
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพียงใด	2.48	0.61	2.69	0.56	1.785
เฉลี่ย	2.48	0.31	2.46	0.32	0.277

จากตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานจำแนกตามเพศ

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การทำงานในหน่วยงานนี้ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวออกจากงาน	2.85	0.70	2.71	0.59	1.125
2. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้	3.18	0.80	2.78	0.52	3.019**
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	2.69	0.58	2.55	0.50	1.324
4. ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	2.44	0.50	2.50	0.50	0.518
เฉลี่ย	2.79	0.48	2.63	0.32	1.971

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากร เพศชายและเพศหญิง คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานพบว่า ในภาพรวมพบว่ากลุ่มบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน เว้นแต่ในเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสำเร็จในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การทดสอบสมมติฐานด้านความสำเร็จในการทำงานจำแนกตามเพศ

ความสำเร็จในการทำงาน	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี	2.89	0.58	2.75	0.54	1.336
2. เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมานั้นดีกว่าบุคคลอื่น	2.55	0.79	2.58	0.59	0.282
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ	3.08	0.49	3.00	0.26	1.070
4.ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	2.81	0.75	2.89	0.52	0.608
5.ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.18	0.60	3.07	0.37	1.163
เฉลี่ย	2.90	0.37	2.86	0.24	0.745

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 การทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรเพศชายและเพศหญิง คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความรับผิดชอบในงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความรับผิดชอบในการทำงานจำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานด้านความรับผิดชอบในงานจำแนกตามเพศ

ความรับผิดชอบในงาน	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.87	0.48	2.94	0.35	0.840
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	2.91	0.39	2.92	0.42	0.127
3. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม	2.89	0.42	2.91	0.54	0.132
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก	2.83	0.47	3.10	0.62	2.478*
เฉลี่ย	2.88	0.29	2.97	0.35	1.395

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานพบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน เว้นแต่ในเรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศชาย และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ด้านสวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐานด้านสวัสดิการจำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การทดสอบสมมติฐานด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามเพศ

ด้านสวัสดิการ	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	2.81	0.63	2.94	0.51	1.154
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ	2.67	0.68	2.48	0.57	1.555
3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์การลาพักผ่อน ประจำปีอย่างเหมาะสม	2.79	0.40	2.83	0.65	0.401
4. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะ สม	2.67	0.59	2.62	0.72	0.371
5. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี	2.81	0.63	3.01	0.64	1.607
เฉลี่ย	2.75	0.44	2.78	0.47	0.298

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการพบว่าในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้านการมีส่วนร่วมจำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การทดสอบสมมติฐานด้านการมีส่วนร่วมจำแนกตามเพศ

ด้านการมีส่วนร่วม	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำเพียงใด	2.57	0.50	2.69	0.71	1.027
2. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใด	3.02	0.69	2.76	0.53	2.099*
3. ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	2.67	0.59	2.32	0.54	3.180**
4. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	2.36	0.66	2.37	0.64	0.060
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด	2.30	0.68	2.71	0.70	3.000**
เฉลี่ย	2.58	0.31	2.57	0.38	0.184

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 การทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมพบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน เว้นแต่เรื่อง ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ พบว่าบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิง ส่วนเรื่องบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุดพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเรื่อง ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใดพบว่า บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิงและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	2.36	0.60	2.83	0.49	4.402**
2. ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม	2.24	0.77	2.51	0.57	2.065*
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงาน	2.65	0.59	2.76	0.42	1.144
4. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความยุติธรรม	2.16	0.74	2.50	0.66	2.454*
5. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน	2.26	0.63	2.71	0.73	3.328**
เฉลี่ย	2.33	0.55	2.66	0.42	3.442**

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม และเรื่องผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.17

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การทดสอบสมมติฐานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานระดับใด	3.02	0.55	2.91	0.51	1.047
2. ความคิดของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด	2.93	0.37	2.80	0.40	1.773
3. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข	3.00	0.45	2.91	0.43	1.022
4. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพียงใด	2.93	0.51	3.03	0.53	0.938
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันระดับใด	2.67	0.71	2.75	0.43	0.669
เฉลี่ย	2.91	0.43	2.88	0.36	0.409

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน ดังแสดงในตารางที่ 4.18

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. ความผูกพันกับองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความผูกพันกับองค์การ จำแนกตามเพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การทดสอบสมมติฐานด้านความผูกพันกับองค์การจำแนกตามเพศ

ด้านความผูกพันกับองค์การ	เพศชาย 49 คน		เพศหญิง 56 คน		ค่า t-test
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. นโยบายของคณะฯ สอดคล้องกับความต้องการของท่าน	2.57	0.50	2.50	0.60	0.655
2. การบริหารงานของคณะฯ มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว	2.46	0.68	2.50	0.66	0.234
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล.	2.95	0.64	3.05	0.48	0.856
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.32	0.59	3.42	0.56	0.901
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานแล้ว	3.38	0.60	3.50	0.57	0.976
6. ท่านเต็มใจจะทุ่มเทการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก	3.24	0.63	3.33	0.54	0.821
7. ท่านรู้สึกผูกพันกับคณะฯ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสที่ดี	2.77	0.89	2.87	0.74	0.623
8. ท่านปรารถนาจะทำงานกับคณะฯ ตลอดไปตราบที่หน่วยงานยังคงอยู่	2.67	0.96	3.01	0.77	2.026*
9. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น	2.67	0.96	3.01	0.84	1.952
เฉลี่ย	2.89	0.50	3.02	0.44	1.367

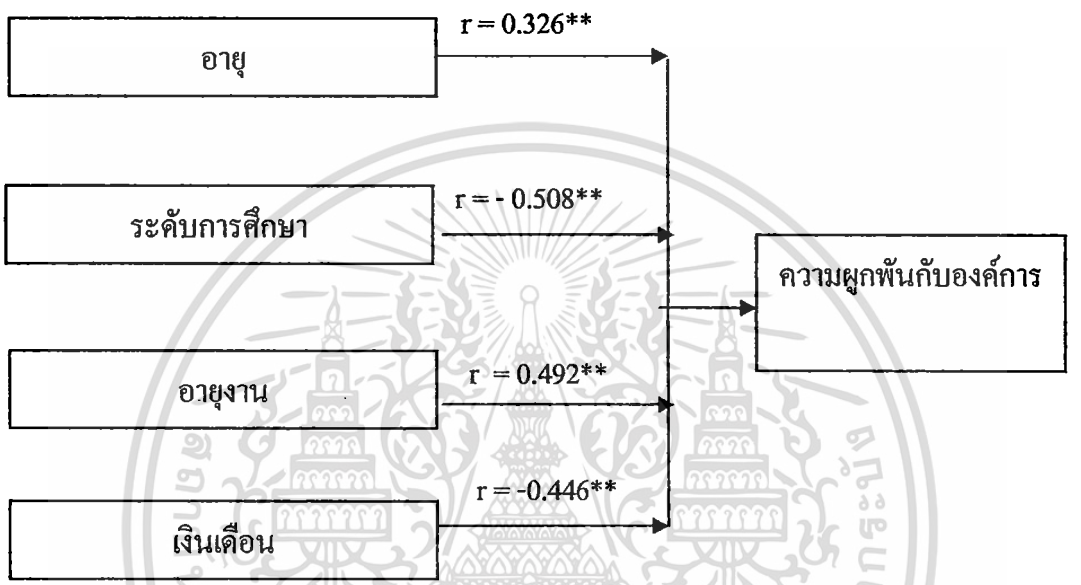
* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับความผูกพันพบว่าในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่เมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าเรื่อง ท่านปรารถนาจะทำงานกับคณะฯ ตลอดไปตราบที่หน่วยงานยังคงอยู่พบว่า บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลด้านสถานภาพทั่วไปของบุคลากรตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันกับองค์การ ผลการทดสอบดังภาพที่ 4.1



* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

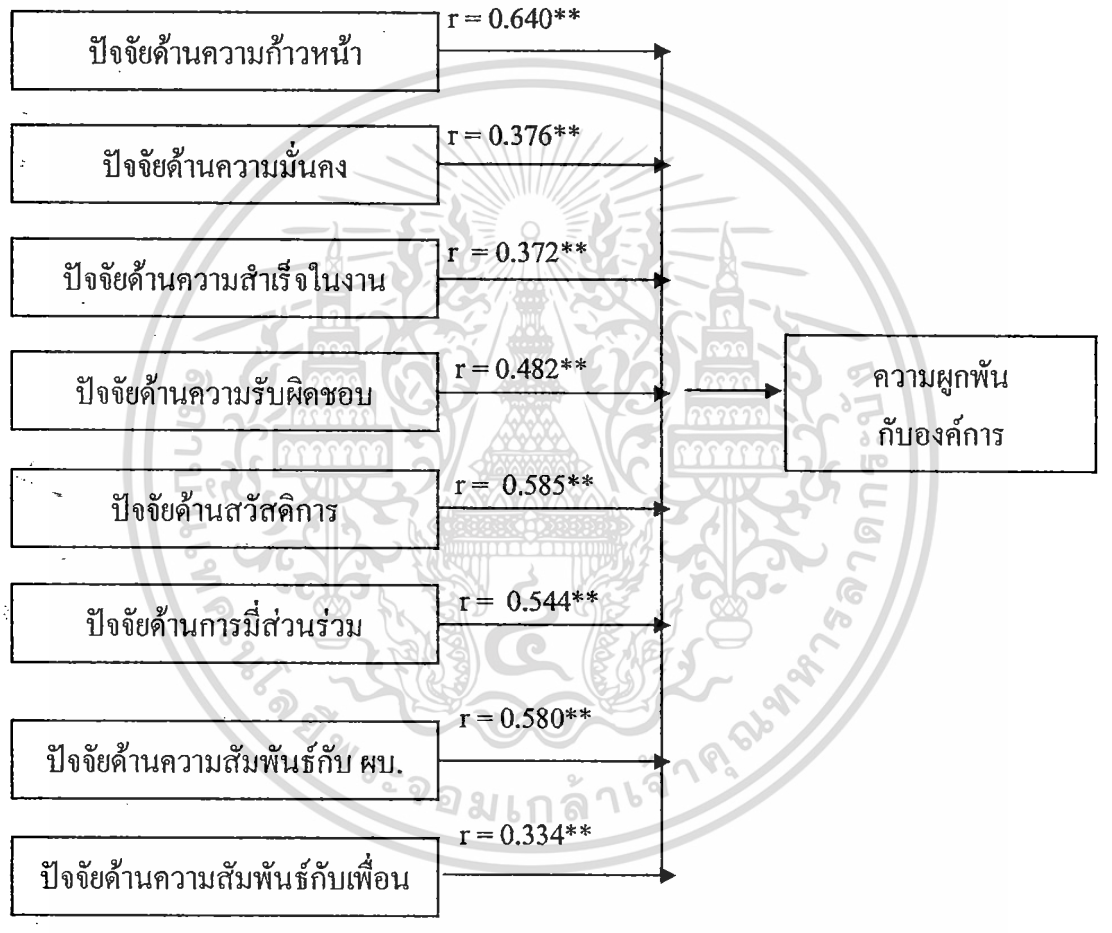
ภาพที่ 4.1 แสดงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสถานภาพทั่วไปกับตัวแปรตามความผูกพัน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของบุคลากรตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันกับองค์การ พบว่าตัวแปรอิสระอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์

การทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน หรือตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันกับองค์การ ผลการทดสอบดังภาพที่ 4.2



* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพที่ 4.2 แสดงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านงานกับตัวแปรตามความผูกพัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน หรือตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันกับองค์การ โดยใช้ correlation พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของบุคลากร ในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลความผูกพันกับองค์การ รวมทั้งเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลความผูกพันกับองค์การและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ขั้นตอนการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการสุ่มเก็บข้อมูลแบบง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 108 คน

2. สถานภาพทั่วไปของบุคลากร

สถานภาพทั่วไปของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร พบว่าส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 45.26 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.86 บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 51.4 ด้านสถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่ แต่งงานแล้วจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 สำหรับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ จบระดับปริญญาเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.0 โดยมีอายุการทำงานเฉลี่ย 17.52 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.29 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 51.4 ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 20,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.9

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.47 แต่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในเรื่อง ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานอย่างต่อเนื่องมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพียงใด ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.71 และมีคะแนนเกี่ยวกับเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องการทำงานในหน่วยงานนี้ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวออกจากงาน และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

3) ความสำเร็จในการทำงาน พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.88 และมีความคิดเห็นระดับมากทุกเรื่อง โดยมีคิดเห็นในเรื่องท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่อง ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วย ดีจากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี และเมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมานั้นดีกว่าบุคคลอื่น

4) ความรับผิดชอบในงาน พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.93 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกเรื่อง โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับ งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม

5) ด้านสวัสดิการ พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.76 และมีความคิดเห็นในระดับมากทุกเรื่อง โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่อง มีกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ท่านได้รับสิทธิประโยชน์การลาพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม และเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.58 และมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่อง ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่อง ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำเพียงใด และบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด

7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 และมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่องผู้บังคับ บัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.89 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพียงใดมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานระดับใด ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ความคิดของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด และท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันระดับใด

9) ความผูกพันกับองค์การ ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.96 แต่มีความคิดเห็นระดับมากที่สุดเกี่ยวกับเรื่อง ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้วมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และท่านเต็มใจจะทุ่มเทการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก ส่วนความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่อง ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล. ท่านปรารถนาจะทำงานกับคณะ ฯ ตลอดไปตราบที่หน่วยงานยังคงอยู่ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันกับคณะฯ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสที่ดี และนโยบายของคณะ ฯ สอด คล้องกับความต้องการของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 การทดสอบสมมติฐาน

1) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t - test

ในการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามเพศ คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ t – test เกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน

ส่วนด้านความมั่นคงในภาพรวมพบว่ากลุ่มบุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบสมมติ ฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน เว้นแต่ในเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้ บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน เว้นแต่ในเรื่อง งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศชาย และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมพบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติเช่นกัน เว้นแต่เรื่อง ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ พบว่าบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิง ส่วนเรื่องบุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุดพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเรื่อง ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใดพบว่า บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศหญิงและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนปัจจัยด้านด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบ ว่าในเรื่องผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเรื่องผู้บังคับ บัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม และเรื่องผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม พบว่าบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านความผูกพันพบว่าในภาพรวมบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีความคิดเห็นไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่เมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายข้อพบว่าเรื่อง ท่านปรารถนาจะทำงานกับคณะฯ ตลอดไปตราบที่หน่วย งานยังคงอยู่พบว่า บุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรเพศเพศชายและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สหสัมพันธ์

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของบุคลากร ตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันกับองค์การ พบว่าตัวแปรอิสระอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน หรือตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันกับองค์การ โดยใช้ correlation พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.3 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การในระดับมาก บุคลากรส่วนใหญ่เต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน และบุคลากรมีความเต็มใจจะทุ่มเทการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก นอกจากนี้ยังมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่คณะเทคโนโลยีการเกษตร สจล. และปรารถนาจะทำงานกับคณะ ฯ ตลอดไปตราบที่หน่วยงานยังคงอยู่ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น และที่สำคัญคือรู้สึกผูกพันกับคณะฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mowday and others (1982 อ้างถึงใน โสภา ทรัพย์มากอุดม,2533: 11) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพดีขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (2001: 555 – 556) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปแบบการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การตลอดไปโดยไม่คิดละทิ้งองค์การ

จากการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของบุคลากร ตัวแปรอิสระ(X) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน กับตัวแปรตาม (Y) ความผูกพันกับองค์การ พบว่าตัวแปรอิสระอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อกล่าวถึงอายุของบุคลากร ถ้ามีอายุมาก อายุการทำงานก็จะมาก ถ้ามีอายุการทำงานมากก็จะมีรายได้มากขึ้น และตำแหน่งบุคลากรก็สูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนบุคคลทุกตัวมีความสัมพันธ์กังความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กที่กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่ามี 2 ปัจจัยคือปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงานและมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจเพียงแต่เมื่อขาดแล้วจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงาน และตัวแปรด้านอายุ อายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งเป็นปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก ซึ่งสอดคล้องกับนภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533: 47-48) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนการทดสอบสมมติฐานโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับตัวแปรตาม ความผูกพันกับองค์การ โดยใช้ correlation พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์ กับความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540 : 91-92) ที่ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่า ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยนี้มีทั้งส่งผลต่อความผูกพันและมีความแกร่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นถ้าต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้นควรให้ความสำคัญปัจจัยนี้ไม่น้อยกว่ากว่าปัจจัยอื่นกล่าวคือ คณะเทคโนโลยีการเกษตร ควรให้การสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อ นอกจากนี้คณะเทคโนโลยีการเกษตร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญให้มากขึ้น ผู้วิจัยเชื่อว่าถ้าดำเนินงานดังกล่าวก็จะให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานให้มีความก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันกับหน่วยงานในภาพรวมสูงขึ้น

2) ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน แต่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยเกี่ยวกับเรื่องถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านมีโอกาสจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนั้นหน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรทำงานในเรื่องที่ตนถนัดหรือที่เรียกว่า put the right man on the right job ซึ่งจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น และส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงานสูงขึ้น

3) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการการทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด ในที่ประชุมท่านมักจะแสดง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นอยู่เสมอและบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ดังนั้นหน่วยงานหรือคณะฯ ควรมีการส่งเสริมให้ให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และจัดสัมมนาส่งเสริมกิจกรรมให้บุคลากรรู้จักระดมสมองร่วมกัน ทั้งนี้เพราะถ้าบุคลากรในคณะฯ รู้จักการทำงานเป็นทีมแล้วก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษามีการแข่งขันกันสูงมาก การที่สถานศึกษาจะสามารถแข่งขันได้บุคลากรในคณะฯ ต้องรู้จักการทำงานเป็น

4) ด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อความผูกพันกับองค์การแม้ว่าในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่หน่วยงานหรือคณะฯ ควรมีการปรับปรุงปัจจัยด้านนี้ให้สูงขึ้น โดยการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ให้มากขึ้น ประกอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบัน ฯ จะมีรายได้เหมือนกับข้าราชการทั่ว ๆ ไป ที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ดังนั้นสถาบัน ฯ ควรหาวิธีเพิ่มรายได้เสริมให้กับบุคลากรในสถาบัน ฯ ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การมากขึ้น

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีความคิดเห็นในระดับมากในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเรื่องผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน แต่มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยคือเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม และผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาช่วยในการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติจะทราบปัญหาต่าง ๆ ทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนได้อย่างรอบคอบ นอกจากนี้ต้องเน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณธรรมจริยธรรมให้ความเป็นธรรมกับลูกน้อง โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบถ้ามีความเป็นธรรมแล้วจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพ นับถือ ยึดเป็นแบบอย่าง ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่และมีความรักความผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. ความผูกพันกับองค์การ ผู้บริหารของคณะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการปรับโครงสร้างทางการบริหารให้มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยการปรับปรุง กฎ ระเบียบ ลดขั้นตอนสายการบังคับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชาให้น้อยลง ซึ่งจะทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ควรสร้างความผูกพันกับหน่วยงานโดยการปรับหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้บุคลากรสูงขึ้น

2. การจัดรูปแบบการทำงานของคณะเทคโนโลยีการเกษตร ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ผู้บริหารต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์การที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบัน ฯ ให้มีการศึกษาและการเรียนรู้เพิ่มขึ้นให้ทันต่อการเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ นอกจากนี้ต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการระดมสมองร่วมกันให้ทุกคนมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานและรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะบุคลากรสายอาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ ต้องใช้ระบบสรรหา คัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม (merit system) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีความรู้ และเกิดทักษะเกี่ยวกับการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้บุคลากรในคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีความผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สำหรับบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุ โดยเฉพาะสายอาจารย์คณะฯ ควรกำหนดนโยบายจ้างหรือขยายหรือต่ออายุให้เป็น 65 ปี เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวมีทั้งคุณวุฒิ วัยวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานมานาน คณะฯ สามารถนำมาใช้ในการประโยชน์ทั้งทางด้านการเรียนการสอน การวางแผนพัฒนาคณะฯ ให้มีมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สำหรับบุคลากรบางกลุ่มที่ไม่สามารถต่ออายุราชการได้ คณะฯ ควรจัดฝึกอบรมด้านวิชาชีพให้และควรจัดหาแหล่งเงินทุนให้บุคลากรดังกล่าวนำไปลงทุนหลังเกษียณอายุ ก็จะส่งผลให้บุคลากรของคณะฯ มีความรักและมีความผูกพันกับคณะฯ เพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.** วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พะยอม บุญนาค. (2542). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. (2547). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทอี๊สต์เอเชียติ๊ก(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

วรพล นันทเกษม. (2540). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง.** วิทยานิพนธ์จิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

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

Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers in Work Organizations.** Administrative Science Quartery. 19 (March 1974). 78

Cronbach. (1970). **Essential of Psychological Testing.** (3 rd ed.). New York. Harper and Row.

Decotis, T. A. and Summers, T. P. (1987). **A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment.** Human Relations. 40 (February 1987).

Herzberg Frederick. (1966). **Work and the Nature of Man**. New York : World Publishing Co.,

Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-related Factors in the Development of Organizatonal Commitment. **Administrative Science Quarterly.** (15): 555-572.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Kanter, R.M. (1968). **Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Nechanisms in Utopian Communities.** American Sociological Review. 4 (August 1968).

Lee, S. 1967. **On Prestige and Loyalty of University Faculty.** Administrative Science Quarterly. 11 (March 1967).

Mowday, R.T. (1982). **Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment.** Absentecism and Turnover. New York : Academy Prees.

Newstrom, J.W. and Davis, K. (1989). **Organizational Behavior.** (8 th ed.). New York. McGraw-Hill.

Porter, L.W. (1974). **Organizational Commitment, Job Satifaction and Turnover Among Psychiatic Technicians.** Journal of Applied Psychology. 59 (December 1974). 79

Porter, L.W. and Steers, R.M. (1973). **Organizational Work and Personal Factor in Turnover And Absentecism.** Psychological Bulletin.

Sheldon, M. (1971). **Investment and involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quartery.** 16 (June 1971).

Steers, M. R. (1997). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quartery.** 22 (March 1977).

Yamane, Tora. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis.** 2nd ed. New York : Harper & Row, p.1088-1089.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การ

กรณีศึกษา : คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องานของบุคลากร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากคณะ

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอนเพื่อทราบข้อมูลบางประการเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่องาน และข้อเสนอแนะ ขอให้ ท่านตอบคำถามให้ครบทุกข้อ
2. โปรดอย่าเขียนชื่อและนามสกุลของท่านในแบบสอบถามนี้ เพราะไม่เจตนาเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคล ผลของการวิจัยจะเสนอในภาพรวม
3. ความคิดเห็นของท่านมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอให้ท่านเขียนตอบให้ตรงความเป็นจริงให้มากที่สุดเนื่องจากผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประภัสสร โพธิ์ฐิติรัตน์

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หรือเติมคำลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

   1) ( ) ชาย 2) ( ) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

   1) ( ) โสด 2) ( ) แต่งงานแล้ว

   3) ( ) หม้าย 4) ( ) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

   3) ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี 4) ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

   5) ( ) ปริญญาโท 6) ( ) ปริญญาเอก

5. ท่านทำงานในหน่วยแห่งนี้มาเป็นเวลา ..... ปี

6. ท่านมีเงินเดือนจากสถาบันเดือนละ

   ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000 - 19,999 บาท

   ( ) 20,000 - 29,999 บาท ( ) 30,000-39,999 บาท

   ( ) มากกว่า 40,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนดลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงคะแนนที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

4 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก

2 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ความผูกพันต่อองค์การ	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความ สามารถจากหน่วยงานอย่าง				
2. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง				
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด				
4.ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ระดับเดียวกันเพียงใด				
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพียงใด				
ความมั่นคงในงาน				
1.การทำงานในหน่วยงานนี้ท่านรู้สึกมั่นคงดีไม่ต้องกลัวออกจากงาน				
2.ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่องาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย
3. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน				
4.ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุน จากหน่วยงาน				
ความสำเร็จในการทำงาน				
1.จากการทำงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างดี				
2.เมื่อท่านทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ผลงานที่ออกมานั้นดีกว่าบุคคลอื่น				
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและผลงานเป็นที่น่าพอใจ				
4.ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี				
5.ท่านคิดว่าความสามารถในการทำงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ				
ความรับผิดชอบในงาน				
1.ท่านได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอกับงานที่ท่านรับผิดชอบ				
2.งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน				
3.ท่านมีโอกาสรับผิดชอบในหน้าที่ของท่านอย่างเหมาะสม				
4.ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานมาก				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่องาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย
ด้านสวัสดิการ				
1.มีกองทุนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล				
2.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงเมื่อเกษียณอายุ				
3.ท่านได้รับสิทธิประโยชน์การลาพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม				
4. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างเหมาะสม				
5.ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เป็นอย่างดี				
การมีส่วนร่วมในการทำงาน				
1.ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำเพียงใด				
2.ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จเพียงใด				
3.ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ				
4.บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง				
5.บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดกว้างให้โอกาสแก่ทางเลือกที่ดีที่สุด				
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ				

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่องาน	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย
2.ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงและยุติธรรม				
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงาน				
4. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม				
5 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่าน				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
1.ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานระดับใด				
2. ความคิดของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
3.ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อย่าง มีความสุข				
4.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพียงใด				
5.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกันระดับใด				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการและพนักงานที่ปฏิบัติงานในคณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงคะแนนที่ตรงกับความเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังนี้

4 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก

2 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย

ความผูกพันต่อองค์การ	มากที่สุด	มาก	น้อย	ไม่เห็นด้วย
การยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์การ				
1. นโยบายของคณะ ฯ สอดคล้องกับความต้องการของท่าน				
2. การบริหารงานของคณะ ฯมีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว				
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่คณะเทคนโลยีการเกษตร สจล.				
4.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อรู้ว่างานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน				
5. ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว				
6.ท่านเต็มใจจะทุ่มเทการปฏิบัติงานแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนไม่มากนัก				
7.ท่านรู้สึกผูกพันกับคณะฯ จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะมีโอกาสที่ดี				
8.ท่านปรารถนาจะทำงานกับคณะ ฯ ตลอดไปตราบที่หน่วยงานยังคงอยู่				
9. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น				

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน.....

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน.....

.....

.....

.....

.....

4. อื่น ๆ .....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ผู้วิจัย นางประภัสสร โพธิ์ฐิติรัตน์

ตำแหน่ง ชำนาญการ ระดับ 8

ที่ทำงาน คณะเทคโนโลยีการเกษตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้