



อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ
ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
THE INFLUENCE OF WELFARE AND ORGANIZATIONAL CULTURE RELATED
TO EMPLOYEE ENGAGEMENT OF ACADEMIC SUPPORTING
IN SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

จิตภาพร เกษประดิษฐ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ
ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



จิตภาพร เกษประดิษฐ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE INFLUENCE OF WELFARE AND ORGANIZATIONAL CULTURE RELATED
TO EMPLOYEE ENGAGEMENT OF ACADEMIC SUPPORTING
IN SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ
ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

จิตภาพร เกษประดิษฐ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้วิจัย	จิตภาพร เกษประดิษฐ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความผูกพันในองค์การ ที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่งผลในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์ และช่วยขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมาย โดยมีอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี 2.พนักงานมีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3.พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี 4. พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับดี 5.อิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 6.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ : ความผูกพัน,สวัสดิการ,วัฒนธรรมองค์การ,พนักงาน

Title	THE INFLUENCE OF WELFARE AND ORGANIZATIONAL CULTURE RELATED TO EMPLOYEE ENGAGEMENT OF ACADEMIC SUPPORTING IN SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY
Author	JITPAPORN KETPADIT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Dr. Wasan Sakulkijkarn

This research aims to study the influence of welfare and organizational culture related to employee engagement in academic support at Srinakharinwirot University. The sample in this research consisted of 345 employees and a questionnaire was used as a tool for data collection. The analytical statistics consisted of frequency, percentage, mean and standard deviation. The statistics included an independent t-test, One-way Analysis of Variance and the Pearson Product Moment Correlation Coefficient was employed for relationship analysis. The results of the research results can be revealed as follows: (1) most of the employees who answered this questionnaire were female, aged between 21-30 years old, single, with a Bachelor's degree as their highest educational level and 6-10 years of work experience; (2) the employees have an opinion of the influence of welfare mostly high-level which opinion in economic welfare was at a very good level; (3) employees had opinions on organizational culture at a good level; (4) employees had opinions to employee commitment to organizational culture at a good level; (5) the influence of welfare and organizational culture related to employee engagement and correlated in the same way and related at the middle level; and (6) the factor of organizational culture correlated with employee engagement at a statistically significant level of 0.01 and correlated in same way and at a high level.

Keyword : Welfare and organizational culture, Employee engagement, Academic support,
Srinakharinwirot University

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากอาจารย์ ดร.วสันต์ สกกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำชี้แนะการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของอาจารย์ ดร.เศรษฐวิวัฒน์ พรหมสิทธิ์/ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล/อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุวงศ์ ที่ช่วยชี้แนะในเรื่องของหัวข้อหลักการวิจัย ตลอดจนตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ช่วยให้สารนิพนธ์เล่มสมบูรณ์แบบมากขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการทำเอกสารและช่วยประสานงานในการทำสอบสารนิพนธ์

ขอขอบคุณวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม ที่ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา ตลอดจนจบการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบคุณคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมที่สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล อินทร์จันทร์ คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม และคณะผู้บริหาร/อาจารย์ ดร.ปรารธนา คงสำราญ รวมถึงพี่ ๆ สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ ครอบครั้ว ที่เป็นกำลังใจและช่วยส่งเสริมในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ และขอขอบคุณพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ช่วยในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม และที่สำคัญขอขอบคุณนายวัชรพงศ์ ศิริมาสกุล ที่ช่วยเป็นผู้นำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างประชากรศาสตร์ และช่วยแนะนำในการวิเคราะห์ค่าสถิติในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ญาติ และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดี และมีคุณค่าตลอดจนสำเร็จการศึกษา

จิตภาพร เกษประดิษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	12
2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ	13
3. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	21
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	30
5. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	39
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	49
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	98
ความสำคัญการวิจัย	98
สมมติฐานในการวิจัย.....	98
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
การอภิปรายผลการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย.....	112
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	119
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	131
ประวัติผู้เขียน.....	133

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	50
ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance).....	62
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน.....	69
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....	84
ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance).....	85
ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุแตกต่างกัน.....	86
ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบสถานภาพสมรสของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance).....	87
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	87
ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance).....	88

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	89
ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)	90
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การโดยรวม	91
ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสวัสดิการกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	92
ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ	95



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ.....	27
ภาพประกอบ 3 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Richard L. Daft.1999	29
ภาพประกอบ 4 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow.....	39



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พนักงาน หรือ บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ในการผลักดันให้องค์กรบรรลุความสำเร็จและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น หากองค์กรขาดแคลนหรือสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพก็ไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น นอกเหนือจากความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ แล้ว พนักงานในองค์กรควรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ การที่จะสร้างให้บุคลากร เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทความสามารถทั้งกายและใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นั้น ต้องเกิดจากการสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น คือการที่องค์กรจะต้องมีการสร้างคุณภาพในการดำเนินชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญยิ่งและยังเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความต้องการทำงานอันนำไปสู่ความผูกพัน ในองค์กรและเป็นผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด

โดยสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หมายถึงค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่พนักงานได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ตลอดการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน โดยอาจแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิตและด้านเกลือกล (พิเชษฐ สอนศิริ, 2553) ดังนั้น ปัจจัยด้านสวัสดิการถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน มีแบบแผนที่แน่นอนในการดำรงชีวิตที่มั่นคง ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานได้ใช้สติปัญญาเกิดขวัญกำลังใจที่ดีและได้ใช้ประสบการณ์ความสามารถของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต้องมีความกังวลกับปัญหายุ่งยากทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานมีความตั้งใจและความรักที่จะทำงานให้ดีที่สุดมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ 2540)

ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในที่ประกอบขึ้นเป็นความเชื่อและคุณค่า ซึ่งพนักงานขององค์กรมีส่วนร่วม และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ โดยวัฒนธรรมจะอ้างอิงความหมายร่วมกันและใช้อธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่ม

จึงอาจหมายถึง วัฒนธรรมองค์การ คือการสร้างค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งพนักงานขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด ทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงาน (สมัยศ นาวิกการ, 2546) และวัฒนธรรมยังเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์การซึ่งพนักงานภายในองค์การร่วมกันสร้างขึ้นมา ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันเป็นเวลานาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกคนภายในองค์การ อันส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเป็นหนึ่งเดียวกันแล้ว ก็จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การสามารถดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน และทำให้พนักงาน ในองค์การเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์การ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์การเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง

จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อการกระทำการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์การ ส่งผลในด้านคุณภาพขององค์การ เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นทัศนคติในทางที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจะถึงระดับมีความจงรักภักดี มีความต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์การกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากปัจจัยใด ๆ ก็ตาม พนักงานก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหาคิดหาออกไปหาทางใหม่ (กรองทอง อยู่สุข, 2533) เกิดความรู้สึกนึกคิด ความสุขในการปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะทำงานออกมาให้ดีที่สุด เกิดความรักความผูกพันจนรักใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ โดยอิทธิพลของสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมถึงวัฒนธรรมองค์การถือเป็นแรงกระตุ้นแรงผลักดันที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจทุ่มเท ในการปฏิบัติงาน และใช้ศักยภาพที่มีอยู่มาปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ อีกทั้งก่อให้เกิดการยอมรับ และศรัทธาต่อองค์การมากยิ่งขึ้นจนกลายเป็นความผูกพันในองค์การ เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์การ พนักงานเหล่านี้ก็พร้อมจะลุกขึ้นมาปกป้ององค์การที่พวกเขารักอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถือเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเกิดมาจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ได้สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2492 ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร เพื่อผลักดันการศึกษาด้านวิชาชีพครู และในช่วง พ.ศ. 2516 อาจารย์ นิสิตและพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ปรับฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษา ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยและการแพร่ความหลากหลายสาขาวิชา ในที่สุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร” ก็ได้รับการสถาปนาขึ้นในวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.

2517 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้พัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยใจกลาง เมืองที่มีความทันสมัยก้าวทันตามโลกาภิวัตน์ และพัฒนาการศึกษาในระดับปริญญาโท และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ พัฒนาการทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ สุขภาพ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และได้เข้าร่วมกับชุมชนในการพัฒนา มหาวิทยาลัยจึงได้ ปรึษาว่า “การศึกษา คือความเจริญงอกงาม” และได้สร้างค่านิยม คือ ผู้ใช้บริการไม่ว่าจะเป็นคน ภายในหรือภายนอก ถือเป็นคนสำคัญและต้องได้รับการบริการอย่างดีที่สุด และให้ความสำคัญกับ คนทั่วไปและชุมชนมีความสำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องสร้างความสัมพันธ์ และรับฟังความคิดเห็นที่ จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และยึดถือกฎและระเบียบปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่มหาวิทยาลัยถือ ปฏิบัติ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2562)

จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ถือเป็นกำลังสำคัญ ที่จะขับเคลื่อนให้ มหาวิทยาลัยดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ และสิ่งสำคัญที่ พนักงานมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะเฉพาะคือ รักในความเป็นธรรมมีความรักในองค์กร รักชุมชน อ่อนน้อม ตีตดิน มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจาก วัฒนธรรมองค์กรภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นแบบครอบครัว มีความมุ่งมั่นใน การทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรและส่วนรวมด้วยคุณลักษณะเฉพาะดังกล่าว ทำให้ มหาวิทยาลัยมีสมรรถนะหลัก ที่โดดเด่นในการนำวิชาการที่เป็นเลิศไปใช้บริหารจัดการทรัพยากร ในท้องถิ่นร่วมกับชุมชน รวมถึงอิทธิพลของสวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดสรร ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกด้าน จนเกิดเป็นความรัก ความผูกพันที่พนักงานมหาวิทยาลัย มีต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่จะช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเกิดความยั่งยืนในสังคมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านข้อมูลสำหรับการบริหารบุคลากรหรือพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร กำหนดนโยบาย วางแผนปรับปรุงแก้ไข และเป็นแนวทางในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อเป็นประโยชน์แนวทางในการศึกษา หรือข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ที่สนใจเกี่ยวกับสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ไม่รวมโรงเรียน 3 โรงเรียน และ 2 โรงพยาบาล) จำนวน 32 หน่วยงานมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,413 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ไม่รวมโรงเรียน 3 โรงเรียน และ 2 โรงพยาบาล) จำนวน 32 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป แบ่งเป็น 17 คณะ 4 วิทยาลัย 6 สำนัก 4 สถาบัน 1 ศูนย์ รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,413 คน โดยการคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane:1967) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 328 คน ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามจำนวน 5% รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 345 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มี 2 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้

1.1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

- 1.1.2.2 21 – 30 ปี
- 1.1.2.3 31 – 40 ปี
- 1.1.2.4 41 – 50 ปี
- 1.1.2.5 51 ปีขึ้นไป
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.1.3.1 โสด
 - 1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 1.1.3.3 หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.1.5.1 ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า
 - 1.1.5.2 อายุงาน 6 – 10 ปี
 - 1.1.5.3 อายุงาน 11 – 15 ปี
 - 1.1.5.4 อายุงานมากกว่า 15 ปี
- 1.2 อิทธิพลของสวัสดิการ ประกอบด้วย
 - 1.2.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ
 - 1.2.2 สวัสดิการทางด้านสังคม
 - 1.2.3 สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต
 - 1.2.4 สวัสดิการทางด้านเกลือ
- 1.3 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย
 - 1.3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว
 - 1.3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว
 - 1.3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ
 - 1.3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย 1. แนวคิดด้านทัศนคติ 2. แนวคิดด้านพฤติกรรม และ 3. แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง เป็นลักษณะเฉพาะด้านสังคม วัฒนธรรม และจิตวิทยา เกี่ยวกับความคิด พฤติกรรม และการรับรู้ของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ทำการสอน เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ฯลฯ ไม่รวมพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ และโรงเรียนสาธิต

3. อิทธิพลของสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่พนักงานมหาวิทยาลัย หรือ บุคลากร ได้รับที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน เพื่อช่วยพนักงานหรือบุคลากร ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพรวมถึงเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

3.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สามารถตีค่าเป็นจำนวนเงินได้ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา การให้กู้ยืมเงินในการคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทางในการเดินทางไปราชการ เป็นต้น

3.2 สวัสดิการทางด้านสังคม หมายถึง บริการความสะดวกต่าง ๆ การให้ขวัญกำลังใจ เช่น วันลาภักดิ์ส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาป่วย ลาคลอด ลาบวช หรือวันหยุดตามประเพณี วันหยุดเสาร์ - อาทิตย์

3.3 สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง เป็นสวัสดิการที่ช่วยเอื้ออำนวยกับการใช้ชีวิต และป้องกันความเสี่ยงกับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นกับการใช้ชีวิต เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสวัสดิการซื้อบ้านที่อยู่อาศัย หรือผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุงาน เป็นต้น

3.4 สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก ความสบาย และส่งเสริมกับการใช้ชีวิต เช่น พუნสับสนุนสุนนฝีกอบรม พุนการศึกษา หองสมุด หองอาหาร รถรับ-ส่ง หรือเงินชวยเหลือกรณีเสียชีวิต เกิดภัยพิบัติ เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนประเพณีปฏิบัติ ในการทำงาน การตีความค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ เพื่อเป็นหนทางในการทำงานของคน ในองค์กร อันส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่

4.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว หมายถึง พนักงานในองค์กรมีการทำเป็น ทีม สามารถขอคำปรึกษาและได้รับการชวยเหลือซึ่งกันและกัน มีความห่วงใย เอื้ออาทร เน้นการมีส่วนร่วม บรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตรเสมือนบุคคลในครอบครัว

4.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว หมายถึง การให้สิทธิพนักงานในการตัดสินใจ สามารถตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ได้ลองผิดลองถูก เมื่อเกิดผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็น ประสบการณ์ ให้อิสระทางความคิดและเมื่อประสบความสำเร็จผลงานมีคุณภาพ อาจมีรางวัลเป็น สิ่งตอบแทน

4.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง และมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน องค์กรความคงเส้นคงวา ในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นด้านวิธีการความเป็น เหตุผล ความมีระเบียบของการทำงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ

4.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลการทำงานแบบเน้น ความสำเร็จ มีการวางวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจนการดำเนินการขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพนักงานอาจมีการแข่งขัน แบ่งทีมกันทำงาน มุ่งมั่นตั้งใจ และทำให้ องค์กรสามารถขับเคลื่อนเป็นไปตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสำเร็จ

5. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ระดับทัศนคติที่ดี ความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ มหาวิทยาลัย และเต็มที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีมาใช้ในการทำงานเพื่อความสำเร็จ ขององค์กร รวมถึงความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปจนเกษียณอายุงานมุ่งมั่นให้องค์กร เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้

5.1 แนวคิดด้านทัศนคติ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร มีการกำหนดทิศทางในการทำงานไปในทางเดียวกันมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และจะใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของตนเองอย่างเต็มที่ในการที่จะทำ

องค์การเป็นไปตามเป้าหมาย หรืออยู่ในสถานะที่ดีมีการให้รางวัลหรือชมเชยให้ความรู้สึกที่ดีแก่พนักงานหรือบุคลากร และการที่องค์กรจะรักษาพนักงานให้อยู่กับหน่วยงานไปนานๆ จนเกิดทำให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และจะจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

5.2 แนวคิดด้านพฤติกรรม หมายถึง การที่พนักงานเกิดความจงรักภักดีในองค์การ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายไปทำงานที่อื่นจากความภาคภูมิใจในองค์การ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่พึงได้รับความมั่นคงในอาชีพ สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่อพนักงานหรือบุคลากรเอง เช่น ที่ทำงานใกล้ที่พักอาศัย ใกล้รถไฟฟ้าเดินทางได้สะดวก เป็นต้น

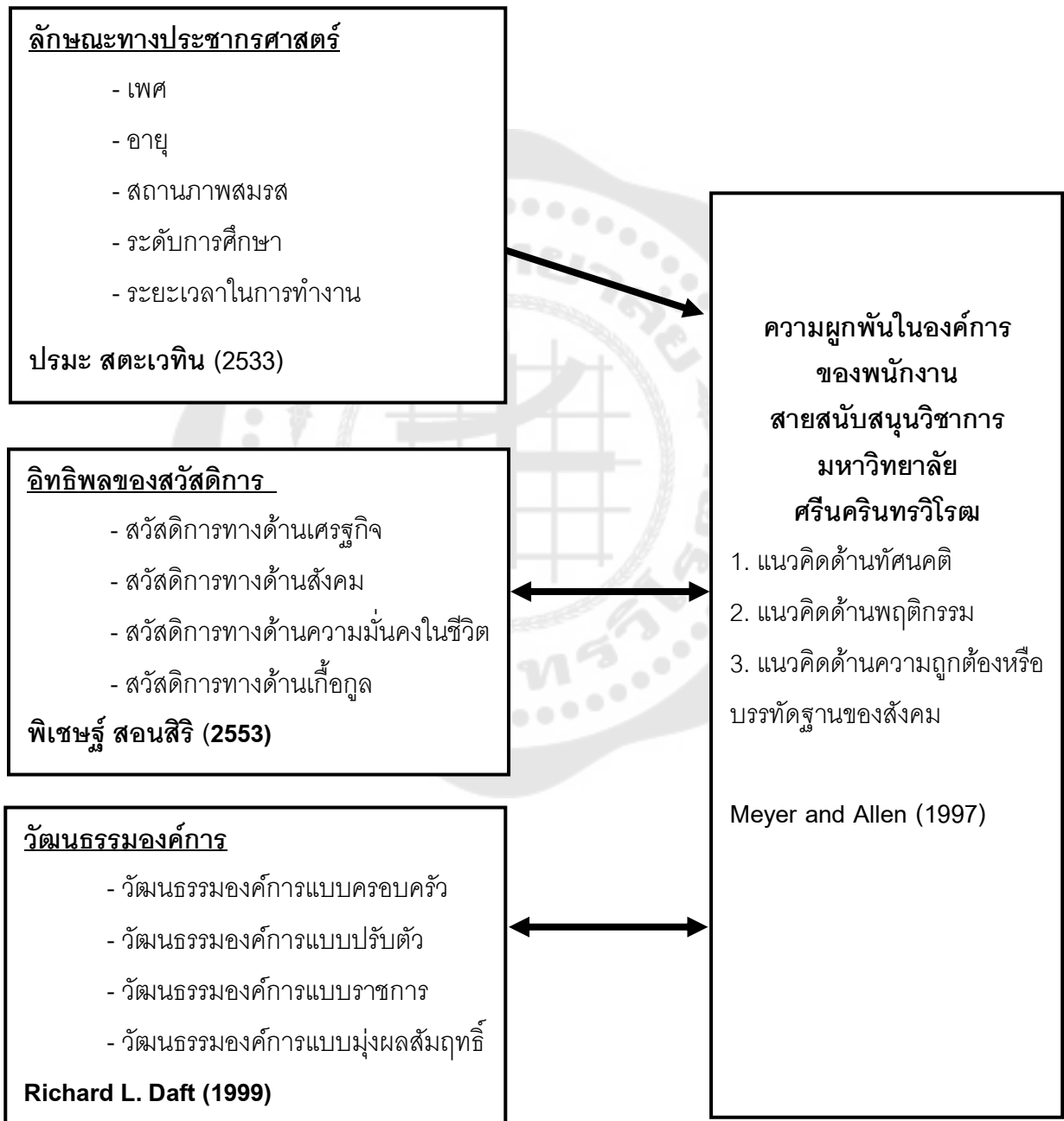
5.3 แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ได้ใช้ความสามารถ ความพยายามอย่างที่สุดในการทำงานตามที่ตนได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายและสำเร็จได้ด้วยดี การปกป้องชื่อเสียงขององค์การ และรักษาภาพลักษณ์ให้กับองค์การ



กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตัวแปรต้น (Independent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แตกต่างกัน
2. อิทธิพลของสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกียรติยศ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน
ในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยในการวิจัย
ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 2.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 2.2 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ
 - 2.3 หลักในการให้สวัสดิการ
 - 2.4 ประเภทของสวัสดิการในองค์กร
3. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
 - 3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 3.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
5. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 5.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยสวัสดิการ สิทธิประโยชน์
และประโยชน์อย่างอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2562
 - 5.2 สวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ พบว่ามีผู้ให้ความหมายและแนวคิด ดังนี้ดังต่อไปนี้

นิพนธ์ เทพวัลย์ (2519) กล่าวว่าองค์ประกอบของประชากรด้านองค์ประกอบทางเศรษฐกิจเป็นการแสดงถึงคุณลักษณะในเชิงเศรษฐกิจของประชากร องค์ประกอบทางเศรษฐกิจสามารถแยกย่อยได้เป็นองค์ประกอบด้านกำลังแรงงาน (Labor force) อาชีพ (Occupation) อุตสาหกรรม (Industry) และรายได้ (Income) จากการศึกษาถึงองค์ประกอบทางเศรษฐกิจ ทำให้ทราบว่าในเวลาหนึ่งๆมีประชากรจำนวนเท่าใดที่ทำงานในการผลิตสินค้าและบริการและจำนวนใดที่ไม่ได้ทำสัดส่วนระหว่างประชากรที่ทำงานกับที่ไม่ได้ทำเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาหรือไม่

พรทิพย์ วรวิจิตร (2529) ได้กล่าวว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันเพศมีคุณลักษณะที่ต่างกัน อายุต่างกันทำให้การฟังหรือการเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมนั้นอย่างคนที่มีความอายุมากยากที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนนิสัยของบุคคลก็ยากยิ่งขึ้น และฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ อาชีพ รายได้และเชื้อชาติ ตลอดจนความหลังของครอบครัวโดยเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมทางสังคมฯ ก็มีต่อพฤติกรรมของคน

ปรมะ สตะเวทิน (2533) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางด้านส่วนบุคคลต่างกันโดยวิเคราะห์จากปัจจัย คือ

1. เพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่ต่างกัน คือ เพศหญิง มีความต้องการจะรับส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้ในด้านทัศนคติ ความคิด ความอ่าน รวมถึงวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทของเพศทั้งสองนี้ไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดข้อแตกต่างกันอย่างมากทั้งในเรื่องของความคิดและการแสดงออกของพฤติกรรมของคนในแต่ละช่วงอายุ คนอายุมากก็จะมีประสบการณ์ ความคิด ความอ่านที่มีมากกว่าของคนที่มีอายุน้อยกว่า

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ที่แสดงออกมาแตกต่างกันคนที่มีระดับการเรียนสูงมักมีข้อได้เปรียบจากการรับสารที่ดี เพราะอาจจะมี ความเข้าใจในสารมากกว่าคนที่มีความรู้ระดับการศึกษาที่น้อยกว่าได้

4. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม คือ สภาพแวดล้อมทางสังคมทั้งในด้านอาชีพ รายได้ เพราะแต่ละบุคคลมีการรับรู้ ทัศนคติที่แตกต่างกันออกไปอย่างสิ้นเชิง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2539) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ รายได้ อาชีพ สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ระดับการศึกษา ซึ่งใช้เป็นส่วนแบ่งทางการตลาด ที่ช่วยบ่งบอกถึงความรู้สึกและความคิดของคนในกลุ่มนั้น ๆ ข้อมูลของแต่ละส่วนบุคคลสามารถ เข้าถึง และมีประสิทธิภาพในการกำหนดวัตถุประสงค์มากกว่าสิ่งอื่น ๆ

จากแนวความคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (ปรมะ สตะเวทิน, 2533) มาประกอบให้ซึ่งสรุปได้ว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่สะสมจากการทำงาน ที่แตกต่างกันช่วยจำแนกลักษณะของแต่ละบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมซึ่งส่งผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการแสดงออกทางความรู้สึก ความคิด การรับรู้ที่แตกต่าง เช่น เพศ บอกถึงลักษณะความเป็นชายและหญิง อายุ บอกถึงลักษณะทางความคิดและการแสดงออก ตามแต่ละช่วงเวลาสังคมในปัจจุบันนี้ ๆ สถานภาพสมรส บอกถึง ลักษณะปัจจัยทางด้านความรับผิดชอบภายในครอบครัวที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ระดับการศึกษา แสดงออกถึงความคิด การรับรู้ ถ้ามีการศึกษาที่สูงก็จะมีคามนึกคิด การรับรู้ ความอ่าน ที่แตกต่างกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า รวมถึงการใช้ระดับการศึกษาในการเพิ่มฐานรายได้ในการ ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน แสดงถึงความเชี่ยวชาญในการทำงาน การรับรู้และการแก้ไขปัญหาในการทำงาน การรับมือกับสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยนไป

2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” พบว่ามีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

2.1 ความหมายของสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2531) หมายถึง สวัสดิการคือ บริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานหรือคนทำงานองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสบายจากการทำงานในองค์กร นั้น ๆ เกิดความมั่นคงในอาชีพ มีการดำเนินชีวิตหรือได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือ เงินเดือนที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นแรงจูงใจเกิดความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด

ชอนกลั่น วอกลาง, วิชัย รูปขำดี, ประเสริฐ รักไทยดี, และ ดารารัตน์ อานันทนะสูงศ์ (2537) ได้สรุปว่า “สวัสดิการ” เป็นผลประโยชน์และสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่หน่วยงาน จัดสรรให้กับพนักงาน ในขณะที่พนักงานหรือลูกจ้างที่ยังปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญของ พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจกับงาน สวัสดิการที่องค์กรจัดให้นั้น อาจจะ เกี่ยวกับความปลอดภัยในด้านสุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก สบายต่าง ๆ และยังรวมไปถึงการให้ สิทธิประโยชน์ไปถึงคนในครอบครัวในการให้สิทธิพนักงานสามารถให้คนในครอบครัวอย่างบุตร หรือ บุพการีได้สิทธิประโยชน์นั้นร่วมด้วยได้

สัญญา บุญยะโทตระ (2538) สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการมีเป้าหมายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่รวมตลอดถึงการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน การจัดสวัสดิการหรือการกำหนดสวัสดิการให้แก่พนักงานตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งอย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการที่เป็นสวัสดิการหลักหรือกำหนดประเภทของสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับไม่แตกต่างกัน

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรเป็นผลตอบแทนซึ่งมอบให้แก่พนักงานได้รับจากสิ่งที่ได้รับอยู่นอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ให้ความหมาย สวัสดิการ คือ การให้สิ่งตอบแทนความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีห้องพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง

วิทยา ตันติเสวี (2550) ได้ให้ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ” ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ต่างๆ กันไป การกินดี อยู่ดีของบุคคลหรือกลุ่มสวัสดิการทั่วไปของชุมชน หรือสังคมถือว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานราชการจัดให้มีขึ้น เพื่อประโยชน์ร่วมกันของส่วนรวม

กระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2548) นิยามความหมายของคำว่า สวัสดิการแรงงานไว้ว่า สวัสดิการ คือบริการที่นายจ้างองค์กรจัดการให้แก่ลูกจ้างในครอบครัวของลูกจ้างมีความกินดีอยู่ดีกว่าเดิม ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น หอพัก อาหาร โบนัส รถรับส่ง เงินกู้ การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงการปฐมพยาบาลในระหว่างปฏิบัติงาน ห้องพยาบาล แพทย์ พานหะนำส่งโรงพยาบาลแสงสว่างช่องระบายอากาศที่ดี การใช้อุปกรณ์ในการทำงานที่มีความพร้อมและปลอดภัย ประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง อาทิเช่น รถรับส่ง โบนัส ชุดทำงาน หมวก เป็นต้น

พิเชษฐ สอนศิริ (2553) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra

Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทุกส่วน เพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังกาย มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

दारणी คงเอียด (2541) สวัสดิการหมายถึง บริการ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานหรือให้เป็นบริการความสะดวกสบาย เช่น บริการเกี่ยวกับ สุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้ ค่าปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานและปัญหาส่วนตัว มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอน ในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความจง รักรงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี และเมื่อออกจากงาน เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร ให้ทำงานด้วยความสบายใจและได้รับความสะดวกสบายจะได้มีความพอใจในงานและทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ สวัสดิการดังกล่าว อาจจะเป็นเงิน สิ่งของ

จากแนวความคิด ในการให้ความหมายสวัสดิการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึงค่าตอบแทนต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่พนักงานหรือบุคลากรได้รับ ในการ ที่เป็นพนักงานหรือบุคลากรขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ การให้ความมั่นคงหรือหลัง เลิกจ้างงานการได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่ แน่นนอนในการดำรงชีวิต และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้มี ความพอใจในการทำงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดที่มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน หมายถึง สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพกลุ่ม เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออม ทรัพย์ ฯลฯ

2. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง การลาประเภทต่าง ๆ ที่พักอาศัย การบริการรถรับ-ส่ง เครื่องแต่งกาย เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การให้สิทธิพนักงานหรือบุคลากรมากกว่า บุคคลภายนอก ฯลฯ

2.2 วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการ

บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิรงค์ (2534) เพื่อพัฒนาองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่
2. เพื่อให้การกระตุ้นให้ทำงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติ เช่น งานที่มีความ เสี่ยงหรือการทำงานในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น

3. เพื่อเป็นรางวัลพิเศษในการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรค่าแก่การยกย่อง

4. เพื่อให้การสงเคราะห์ในแง่ของมนุษยธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล
5. เพื่อลดปัญหาความกังวลต่างๆ เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
6. เพื่อชักจูงคนให้อยู่ในองค์กรไปนานๆ
7. เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
8. เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรในองค์กร

(สวัสดิการสำนักงาน, 2554) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2547 ภายในส่วนราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแรงบันดาลใจในการที่จะใช้ศักยภาพของตนมาปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ภิญโญ สาร (2517) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้ว่า เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน ลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน ลดความเครียดของบุคลากร การสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต สุขภาพการเงินของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

2.3 หลักในการให้สวัสดิการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532) ด้วยหลักการจัดสวัสดิการดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหลักและสถานการณ์ขององค์กรแต่ละแห่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารความสามารถในการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่ การที่องค์กรหนึ่งๆ จะจัดสรรสวัสดิการแก่บุคลากรในเรื่องอะไรบ้างมากน้อยเพียงใดอาจต้องมีหารสอบถาม สัมภาษณ์ความเป็นอยู่ของบุคลากรในแต่ละด้าน เป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรปฏิบัติแตกต่างกันไป แต่จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด มิใช่เป็นการจัดให้แก่ผู้ใดโดยเฉพาะ เพราะหากกระทำเช่นนั้น จะไม่ทำให้เกิดผลประโยชน์ และไม่คุ้มค่ากับการดำเนินการนั้นๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2541) ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนองค์กรธุรกิจสามารถจัดค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยที่หลักพื้นฐานที่องค์กรธุรกิจสามารถนำมาใช้จัดระบบสวัสดิการมี 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในความต้องการในด้านต่างๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง และความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดสวัสดิการ จึงต้องพยายามค้นคว้าวางแผนให้เกิดประโยชน์

ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ เช่น การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล รถรับ-ส่งพนักงาน เงินบำเหน็จและเงินปทานาญ ที่พักอาศัยสำหรับพนักงานเงินกู้ดอกเบี่ยต่ำ สโมสรกีฬาและกิจกรรม สันทนาการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร วันลาป่วย และวันลากิจ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยว และพักผ่อนประจำปี และสถานที่เลี้ยงดูบุตร

2. การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง และแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม

3. ความสามารถในการเบิกจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจและองค์กรจะมีค่าใช้จ่ายทั้งหมด ดังนั้น สวัสดิการที่ดี นอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการกับหัวข้อที่ผ่านมา และยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุน

4. ความยืดหยุ่น คือความต้องการในสังคมปัจจุบันที่หลากหลาย ทำให้สวัสดิการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพได้ ต้องได้รับการสำรวจความต้องการจากสมาชิกแต่ละคนให้ได้มากที่สุด เพื่อนำมาปรับให้ตรงตามความเหมาะสมของยุคสมัยที่ปรับเปลี่ยนไป

5. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สืบเนื่องมาจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น การจัดระบบสวัสดิการ จึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

องค์กรทุกองค์กรจะมีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะธุรกิจขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น รูปแบบการจ่ายจึงแตกต่างกันไปอาจประกอบไปด้วยรูปแบบโดยรวม จึงประกอบด้วยในส่วนที่เป็นรูปแบบตัวเงินและรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินจะมากหรือน้อย ต้องมีความผันแปรขึ้นอยู่กับผลงานที่แตกต่างกันออกไป ในส่วนของสวัสดิการที่องค์กรจัดไว้ให้กับบุคลากรซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กรนั้นๆ อาทิเช่น ประกันสังคม การรักษาพยาบาล รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง แบบฟอร์มพนักงาน มือถือ ไม้ตบู่คูปองรถสำนักงานต่างๆ เป็นต้น สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและสุขภาพ

2.4 ประเภทของสวัสดิการในองค์กร

อุทัย หิรัญโต (2523) ลักษณะของงานสวัสดิการแบ่งออกได้ 3 ชนิดใหญ่ๆ คือ สวัสดิการที่เกี่ยวกับด้านสังคม สวัสดิการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่างๆ การอบรม และสวัสดิการที่เกี่ยวกับการให้บริการเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด

สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536) ได้จัดประเภทสวัสดิการ โดยศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดไว้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ ได้แก่ บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านความมั่นคง บริการด้านความปลอดภัย บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับการอนุญาตตามระเบียบของบริษัท บริการด้านการศึกษา บริการนันทนาการ บริการให้คำปรึกษา บริการด้านเศรษฐกิจ และบริการอื่น ๆ เช่น ที่จอดรถ ห้องสมุด

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2537) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการแรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจัดสวัสดิการโดยกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัด

1.1 พระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้บังคับให้นายจ้างจะต้องจัดหาสวัสดิการให้ลูกจ้าง โดยคำนึงถึงมาตรฐานและความจำเป็น เช่น กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำห้องส้วมที่เพียงพอ การจัดวันหยุด วันลา บำนาญปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล แพทย์พยาบาล เป็นต้น

1.2 พระราชบัญญัติการประกันสังคม พ.ศ.2533 ว่าด้วยผลประโยชน์ของการทดแทน กรณีประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ได้รับความไม่ปลอดภัย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

1.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ว่าด้วยเงินทดแทนกรณีประสบอุบัติเหตุ ได้รับความไม่ปลอดภัยในชีวิต เกิดการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงาน และค่าทำศพ

1.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ฝึกอาชีพบุคคล รวมทั้งให้มีการร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษา ในการรับนักเรียนนิสิต นักศึกษาเข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน

2. การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อาจได้มาจากการเรียกร้องลูกจ้าง นายจ้างเห็นควรจัดให้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของลูกจ้าง และดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างอาจแบ่งได้ ดังนี้

2.1 สวัสดิการที่เป็นรูปแบบตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินโดยตรง สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยขยันเงินรางวัลต่าง ๆ โบนัส เงินสะสม เงินบำเหน็จ ค่าเช่าบ้าน ค่าตำแหน่ง เป็นต้น

2.2 สวัสดิการที่มีใช้ตัวเงินโดยตรง เช่น สวัสดิการในลักษณะให้โอกาส ลูกจ้าง เช่น ให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน เพื่อยกระดับพื้นฐานในการทำงานของลูกจ้างการจัดนันทนาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ลูกจ้างในลักษณะต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจ

วันतीय วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, สุรางค์รัตน์, และ กิติพัฒน์ นนท บัฒมะดุลย์ (2553) ได้จัดสวัสดิการในองค์การออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการ ซึ่งเกิดขึ้นโดยมีระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างหรือฝ่ายประกอบการจะต้องจัดให้ตามที่กำหนด
2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดขึ้นสูงกว่าที่กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับกำหนดการจะโดนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือร่วมกันจัดหลายฝ่ายเพื่อให้ลูกจ้าง มีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสภาพการทำงาน สภาพร่างกายและจิตใจ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 (2547) กำหนด ประเภทของสวัสดิการภายในส่วนราชการ ดังนี้

1. การออมทรัพย์
 2. การให้กู้เงิน
 3. การเคหะสงเคราะห์
 4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
 5. การกีฬาและนันทนาการ
 6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
 7. การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิกการสงเคราะห์
- ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) สวัสดิการหมายถึงค่าตอบแทนต่าง ๆ (Fringe Benefits) นอกเหนือจากค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อเสริมสร้างความ เป็นอยู่ รวมถึงลดถึงการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

พิเชษฐ สอนศิริ (2553) โดยแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ค่านายหน้าค่าอาหาร ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานกะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าน้ำมันรถ ค่ารถ ค่าเดินทาง เป็นต้น

2. สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับการให้บริการความ สะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน เช่นวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาบวช วันลาแต่งงาน วันลาไปทำกิจธุระ เป็นต้น

3. สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นสำหรับการ ป้องกัน ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงในชีวิต เช่น การรักษาพยาบาล ผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ เงินบำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต หมู่ ผลประโยชน์ประเภทเงินกู้ยืมต่าง ๆ เป็นต้น

4. สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล เป็นสวัสดิการที่จัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวก และส่งเสริมความงอกงามในชีวิต เช่น รถรับส่ง ลาเพื่อการศึกษา ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ทุนการศึกษาบุตร นันทนาการห้องสมุด ห้องอาหาร ชุดทำงาน รางวัล อายุการทำงานตรวจ ร่างกายประจำปี เงินช่วยเหลือ ต่าง ๆ เช่น กรณี พนักงานสามี ภรรยา บุตรเสียชีวิตเงินช่วยเหลือ คลอดบุตร เงินช่วยงานแต่งงาน เงินช่วยอุปสมบทเงินช่วยเหลือยืมใช้ เงินช่วยค่าโทรศัพท์ รถประจำ ตำแหน่ง เป็นต้น

วลัญช์อร ชูแก้ว (2553) การแบ่งประเภทการให้บริการแก่ผู้ปฏิบัติงานนี้ ไม่สามารถกำหนดหรือจำแนกเป็นประเภทของการบริการได้แน่นอนและเป็นหลักเกณฑ์ใด เพราะการแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้น มักจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและความพึงพอใจของ นายจ้างและลูกจ้างในกรณีนั้น ๆ ได้แบ่งประเภทของการบริการสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์บริการใด ๆ ก็ตามที่องค์การจัดให้มีขึ้น เพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่พนักงาน การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ และเงินค่าอาหาร ค่า ล่วงเวลาทำการ เป็นต้น

2. ด้านกิจกรรม สันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์การให้แก่ พนักงาน โดยมีเป้าประสงค์ที่จะให้พนักงานได้รับความสนุกสนาน มีกิจกรรมเพลิดเพลินใจ มี ส่วนรวมกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

3. ด้านการให้บริการ อำนวยความสะดวกสบาย จัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ บุคลากรทุกคนได้ทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่ ด้วยการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด มุมสันทนาการ ห้องออกกำลังกาย บริการรถรับส่ง โรงอาหาร เป็นต้น

จากความหมายสวัสดิการ วัตถุประสงค์ หลักในการจัดสวัสดิการ และประเภทของ สวัสดิการในองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษานำแนวคิดการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงานให้กับพนักงานใน องค์การของ (พิเชษฐ สอนศิริ, 2553) โดยแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ สวัสดิการ

ทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้อง และเหมาะสมตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559 เช่น สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ ที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา การให้กู้ยืมเงินในการคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น โดยประโยชน์อย่างอื่น อาจหมายความว่า ประโยชน์เกื้อกูลทั้งในรูปของค่าตอบแทนหรือสิ่งตอบแทนอื่นที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนในการดำรงชีพ ทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

3. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดและความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

Reis Germano Glufke, de Azevedo, และ Marcia Carvalho (2558) ได้พัฒนาเครื่องมือ สำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกว่าโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture Profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน
2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึง ระดับของการที่หน่วยงานมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่าทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน
3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง ระดับของการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์การมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร
4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง ระดับของการบริหารจัดการในลักษณะการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล
5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึง การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างจริงจัง

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (Stability) หมายถึง การตัดสินใจและแนว
ระเบียบข้อปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญ และรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and
Risk Taking) หมายถึงระดับของการของพนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลง และการยอมรับความเสี่ยงได้

Richard (1999) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 แบบคือ

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งมั่น
ภายในองค์กรโดยมีค่านิยมเกี่ยวกับ

- 1.1 การทำตามประเพณีปฏิบัติ
- 1.2 การคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อผู้อื่น
- 1.3 การเน้นความเป็นทีม
- 1.4 การเน้นการมีส่วนร่วม

2. วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพมั่นคง
และมุ่งมั่นภายในองค์กรโดยมีค่านิยมเกี่ยวกับ

- 2.1 การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.2 เน้นความเป็นทางการและระเบียบแบบแผน
- 2.3 เน้นระเบียบทำสิ่งกฎระเบียบต่างๆ
- 2.4 การเชื่อฟังทำตามคำสั่งของนายจ้าง

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว หรือวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการจะเป็น
วัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งมั่นตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีค่านิยม
สำคัญในเรื่อง

- 3.1 ส่งเสริมการสร้างสรรค์การใช้จินตนาการ
- 3.2 ส่งเสริมให้ทดลองลองทำ
- 3.3 ให้การตัดสินใจ จัดการกับปัญหาเองได้
- 3.4 การให้อิสระเหมือนเป็นเจ้าของกิจการ
- 3.5 การมุ่งตอบสนองความต้องการให้กับลูกค้า

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (ผลสัมฤทธิ์) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพ
ความมั่นคง และมุ่งมั่นตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่อง
ยอดขายกำไรส่วนการตลาดและการตอบสนองความต้องการของลูกค้าโดยมีค่านิยมในเรื่อง

4.1 การให้อิสระทางความคิดเพื่อรังสรรค์ชิ้นงาน

4.2 การมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง

4.3 การขยันขันแข็งในการทำงานและทำให้สมบูรณ์ดีที่สุดใน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมติ (Assumptions) ค่านิยม (Values) ประเพณี (Traditions) และพฤติกรรม (Behaviors) ซึ่งได้ตั้งหน้าที่ของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรหนึ่ง ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในการวางแผนการจัดองค์กรการจัดบุคคลเข้าทำงาน และการควบคุม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมายคำว่า ทีมงาน คือกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ในสมาชิกและผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องตระหนักว่า ปัญหาส่วนใหญ่ เกิดจากสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญ

สมยศ นาวิการ (2549) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร เนื่องจากองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรของพวกเขาเพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้แม้แต่ องค์กรภายในอุตสาหกรรมเดียวกันจะแสดงวิถีทางของการดำเนินงานที่แตกต่างกัน วัฒนธรรม องค์กรที่ดีจะต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรค ต่อบริษัท เพื่อที่จะเผชิญกับการคุกคามทางการแข่งขัน หรือการรับเอาการเปลี่ยนแปลงทาง สภาพแวดล้อมสามารถนำบริษัทไปสู่การชะงักงันและความล้มเหลวในที่สุด

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ การกำหนดค่านิยม พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานนั้น วัฒนธรรมจึงเสมือนลักษณะบุคคล ภายภาพที่แสดงออกมา ของหน่วยงานนั้นและความเชื่อที่ร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นและใช้เป็นแนวทางในการจัดการ ภายใตหน่วยงาน

ลัดดา ศุขปรีดี (2523) ได้ให้ความหมายของการมีความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง ความพยายามในการเริ่มทำในสิ่งที่ไม่มีการทำมาก่อน หรือการเปลี่ยนทิศทางการกิจกรรม บางอย่างมักแสดงออกในลักษณะการกระตือรือร้น ทำให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วมและความรู้สึก รับผิดชอบในงานร่วมกันด้วยพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าคิดเรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นการ สร้างสรรค์รวมทั้งกล้าแสดงข้อกังวลของตนเองต่อผู้อื่นเพื่อร่วมกันหาหนทางแก้ปัญหา

จากความหมายผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร ได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนประเพณีปฏิบัติตนในการทำงาน

การตีความค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ เพื่อเป็นทิศทางในการทำงานของกลุ่มคนในองค์การ อันส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงหากองค์การนั้นมี วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ ทำให้พนักงานในองค์การ เกิดความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์การ และพร้อมที่จะปกป้ององค์การของตนเอง

3.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่รวบรวมมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรม เป็นพื้นฐานในการที่องค์การที่กำหนดความคิดและคุณลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละองค์การ เป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถีหรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ คลັคคอน และเคลลี ที่อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนหรือข้อยึดถือปฏิบัติที่ทำให้้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่าง ไปจากองค์การอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไป ในหมู่สมาชิกได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญ โดยมีผลต่อองค์การ 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดลักษณะส่วนบุคคลในองค์การ เช่น ในองค์การที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์การได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์การก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจาย ในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกลายเป็นแบบแผน สำหรับลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ต่อไป ในขณะที่องค์การที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของเอกอัครบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือบุคคลในองค์การก็จะซึมซับเอา วิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำจนที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การนั้น เป็นต้น

2. การดำเนินงานขององค์การได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การทั้งเชิงบวก และเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับปฏิกริยาของสมาชิกในองค์การ เช่น ในกรณีที่องค์การมีปัญหาก็เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลหรือลักษณะของงาน และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปัญหานั้นอย่างเร่งด่วน แต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าที่จะตัดสินใจในการแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง ดังนั้น หากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนว

ทางแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ ส่งผลให้เกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมาตนเอง โดยเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาที่ยอมรับได้ในกลุ่ม ซึ่งเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความเกรงกลัวเป็นต้น

3. วัฒนธรรมองค์การส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบการเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิต ของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่าเขาไม่สามารถกำหนดเป้าหมายของเขาได้

4. วัฒนธรรมองค์การแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์การ ดังที่กล่าวแล้วว่า วัฒนธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถีหรือเป็นแบบแผนให้บุคคลในองค์การยอมรับ ซึมซับและปฏิบัติอย่างเดียวกันเกิดความเป็นหนึ่งเดียว มีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ (Organizational Unity) ซึ่งช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์การนั้น ๆ เกิดความรักและผูกพันกัน และก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วย

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะที่ว่า เป็นความเชื่อที่หลายคนยอมรับและยึดถือปฏิบัติ เป็นสิ่งที่บุคคลสั่งสมความคิด ประสบการณ์และร่วมมือร่วมใจที่จะแก้ปัญหา เป็นสิ่งที่ปรับตัวและยอมรับได้

ฐิติมา วงศ์นาค (2544) ได้อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การพร้อมที่จะปกป้ององค์การ เมื่อองค์การมีปัญหาที่พร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาล่าช้าวิกฤตให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

อภิญญา วงษ์กุลหาลาบ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การสมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์การนั้น ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นตัวตั้งพื้นฐาน และใช้เป็นข้อระเบียบปฏิบัติงานต่อไปในภายภาคหน้า

2. วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความสามัคคีความรักใคร่ของสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกร่วมและปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

3. วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลในด้านคุณภาพของงานซึ่งส่งผลให้ผลงานภาพลักษณ์ของงานออกมาในทิศทางที่ดีที่สุด

4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรยิ่งมีการกำหนด วัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น

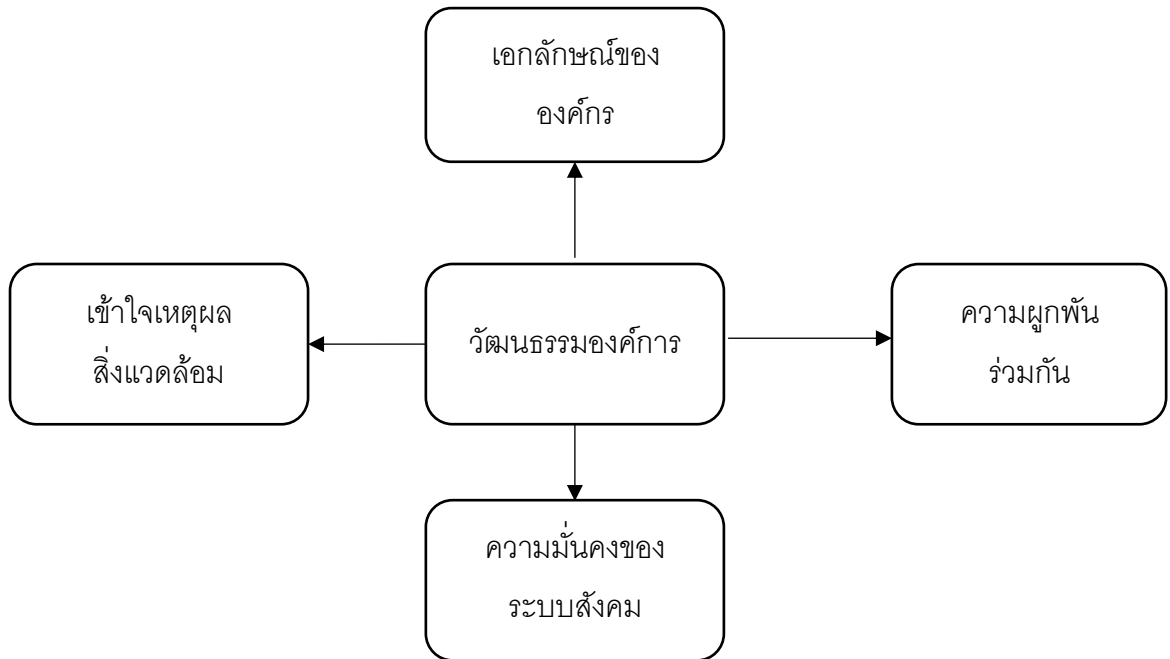
สมยศ นาวิการ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้
4 ประการ

1. วัฒนธรรมองค์กรจะให้ความรู้สึกที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของในแต่ละองค์กรโดยเฉพาะ ถ้าเป็นวัฒนธรรมที่ดีผู้บริหารควรพยายามใส่ใจและรักษาคุณภาพของวัฒนธรรมนั้นๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความผูกพันและรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ

2. วัฒนธรรมจะผลักดันให้เกิดความผูกพันร่วมกันรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง และพร้อมที่จะปกป้ององค์กรจากปัญหานั้น ๆ

3. วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงเชื่อมั่นให้กับคนภายนอก เมื่อองค์กรนั้นมีกฎข้อระเบียบ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างภาพลักษณ์ สร้างความน่าเชื่อถือต่อบุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

4. วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยของบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลเข้าใจเหตุผลและยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้น พร้อมรับมือกับปัญหานั้นๆ



ภาพประกอบ 2 ความสำคัญของพัฒนาธรรมองค์กร

ที่มา: (สมัยศ นาวิการ, 2546)

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาธรรมองค์กร

แนวคิดของแฮริสัน (Harrison, 1972) เสนอว่า วัฒธรรมองค์กรมี 4 ประเภที่ใหญ่ๆ ได้แก่ อำนาจหน้าที่ ลักษณะของงาน และบุคคล ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ. 1978 แฮนดี้ ได้นำแนวคิดของแฮริสันมาศึกษา และจัดแบ่งประเภทของ วัฒธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. อำนาจนิยม (Power) ส่วนใหญ่จะพบในองค์กรขนาดเล็กงานจะถูกควบคุมโดยคนใดคนหนึ่งผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรอย่างเคร่งครัด
2. เน้นบทบาท (Role) เป็นการจัดบทบาทตามแนวคิดบริหารแบบราชการที่ต้องกำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจนตามสายงาน ผู้มีหน้าที่ต้องแสดงบทบาทให้ถูกต้อง
3. เน้นเรื่องงาน (Task) พนักงานจะให้ความสำคัญกับงานหรือโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ โดยจะมีการทำงานเป็นกลุ่มคณะ ร่วมมือร่วมใจและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
4. เน้นตัวบุคคล (Person) โดยเชื่อว่าถ้าองค์กรอยู่ได้ตนเอง ก็อยู่ได้หมายความว่า การที่ให้องค์กรบรรลุความสำเร็จเท่ากับตนเองก็ได้ประโยชน์ด้วย

แนวคิดของคุณและลาฟเฟอริ (Cooke, 1989) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การ โดยการวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์การในด้านพฤติกรรมการแสดงออก และข้อบังคับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การที่นำมาจากแนวทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงานและทฤษฎีแรงจูงใจ รวมทั้งทฤษฎีผู้นำ ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานขององค์การ

แนวคิดของ ไชน์ (Schein, 1992) ได้แยกวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ คือ แบบแผนที่คนในองค์การเรียนรู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และบุคคลในองค์การจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ
2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท คือ มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวัฒนธรรมนี้ คือการออกคำสั่ง ความมีเหตุมีผล การแต่งตั้งตัวแทน แนวโน้มที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ คือ แบบแผนความคิดพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์การมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ ที่จะผลักดันให้บุคคลทำในสิ่งที่ต้องการทำได้และมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้น
4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน คือ แบบแผนของ ความคิดพื้นฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีการตอบสนองกัน มีความไว้วางใจกัน และมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่น สมาชิกจะใช้เวลาลงมติ หรือความชื่นชอบส่วนตัวในการตัดสินใจ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

แนวคิดของริชาร์ด (Richard, 1999) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นภายในองค์การ ให้ความสนใจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในองค์การ หรือการทำงานเป็นทีม นิยมทำตามประเพณีปฏิบัติ บรรยายากาศการทำงานเป็นมิตรต่อกัน
2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง เน้นการตอบสนองต่อภายนอกองค์การ สมาชิกในองค์การมีเสถียรภาพ

ในการดำเนินการและการตัดสินใจตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ การทดลองและการเสี่ยงความผิดพลาดจากการลองทำ ถือเป็นบทเรียน

3. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีเสถียรภาพสูง มั่งคั่งและมุ่งเน้นภายในองค์การ เน้นความเป็นระเบียบแบบแผน การทำตามกฎระเบียบ เชื่อฟังและทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เน้นความเป็นเหตุเป็นผล ทำงานตามขั้นตอน และความมัยยัสต์ รักษาสภาพเดิมหากสภาพแวดล้อมไม่เปลี่ยนแปลง

4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีเสถียรภาพสูง ไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น เน้นการยอมรับจากภายนอกองค์การ และการบรรลุผลสำเร็จให้สมบูรณ์และดีที่สุด เน้นความขยัน ความมุ่งมั่น การแข่งขันในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน

ความยืดหยุ่น	
วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว	วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว
ค่านิยม - การร่วมมือ - การใส่ใจซึ่งกันและกัน - การเห็นพ้องกัน - ความยุติธรรม - ความเท่าเทียมกัน	ค่านิยม - การสร้างสรรค์ - การทดลองสิ่งใหม่ - การเสี่ยง - ความมีอิสระ - การตอบสนอง
เน้นภายใน	เน้นภายนอก
องค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ค่านิยม - การประหยัด - เป็นทางการ - มีเหตุมีผล - ยึดถือกฎระเบียบ - เชื่อฟัง	วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่านิยม - การแข่งขัน - การเน้นผลสำเร็จ - การทำงานหนัก - ความขยัน - ความคิดริเริ่ม
ความมั่นคง	

ที่มา: Richard L. Daft. 1999

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษานำแนวคิดของริชาร์ด (Richard, 1999) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว, วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ, วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณลักษณะเฉพาะคือ รักชุมชน ติดดิน สุภาพอ่อนน้อม สงบ รักสันติ มีความรักในองค์การ มีความสามารถหลากหลาย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความรักใคร่ และอยู่กันแบบครอบครัว มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ด้วยคุณลักษณะเฉพาะดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัย มีสมรรถนะหลักคือการอยู่แบบเรียบง่าย แน่นในการทำงานและการมีน้ำใจเป็นหนึ่งเดียวกันและการนำวิชาการที่เป็นที่ไปใช้บริหารจัดการ ทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกับชุมชนโดยประสานการทำงานร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นด้วยดี

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

4.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การในทางที่ดีแล้วนั้น จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรักและยอมที่จะเสียสละ ท่วมเทต่อองค์การ พร้อมทั้งจะปกป้ององค์การ และจะนำพาให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ พันธกิจ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ถ้าบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การมากเพียงใด เขาก็จะทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ความสามารถอย่างเต็มที่และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การลดลง จากแนวความคิดของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

บุชานเนน (Buchanan, 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตาม บทบาทของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมาย

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter, 1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่าง พนักงานและองค์กรรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

(O'Reilly, 1981) ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ

มาวเดย์และคนอื่นๆ (Mowday, 1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองในการสร้างสรรค์ผลงานและบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

สตีเยร์ (Steers, 1979) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์การอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่
2. เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

ภรณ์ กীরติบุตร (2529) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ คือความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนดและความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้นความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของพนักงานที่มีสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้นๆ แต่เป็นความผูกพันระหว่างพนักงานกับนายจ้าง

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การโดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาสมาชิกองค์การภายในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้าย หรือลาออกจากองค์การไป

กรรทอง อยู่สุข (2533) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจะถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์การกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤต

อันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็จะช่วยกันแก้ไขปัญหาไม่คิดลาออกไปหา
งานใหม่เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job
Satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคล
มีความพึงพอใจในงานของเขา จะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดี
ที่สุดและมีจิตผูกพันตลอดจนรักใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

วรพล นันทเกษม (2540) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึก
ซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ ความเต็มใจที่จะ
ทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก
ในองค์กรของตน

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ได้ให้นิยามและความหมาย ซึ่งผู้วิจัยสามารถ
สรุปได้ว่าความผูกพันในองค์กร คือ ความพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานและการ
ดำรงชีวิตประจำวันด้วยความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานแบบพี่น้อง ซึ่งเมื่อองค์ประกอบทั้งหมดนี้ถูก
หล่อหลอมเป็นหนึ่งเดียวกันก็จะทำให้พนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ความ
จงรักภักดีต่อองค์กร และเกิดองค์ความรู้ ความสามารถ ที่ถูกสะสมจากประสบการณ์ หรือการ
ได้รับการอบรม มีศักยภาพที่หลากหลาย ช่วยให้การดำเนินงานสามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และ
เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมีภาพลักษณ์ที่ดีและสามารถ
ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สะสมไปจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเกิดความยั่งยืน

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1979) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ
คือลักษณะส่วนบุคคล, ลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งพอ
สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา
และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรดังนี้

1.1 อายุ นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่มีความเห็นพ้อง
ต้องกันว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น
แสดงว่าตัวแปรเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรดังผลงานวิจัยของ

(Hrebiniak, 1972) เนื่องจากอายุมากทำให้ตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง

1.2 เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิงซึ่งจากผลงานวิจัยของ (Hrebiniak, 1972) พบว่าผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรักและความผูกพันต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่าและไม่ต้องการให้องค์การล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

1.3 สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือผลงานวิจัยของ ได้ทำการศึกษาพบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์การในการทำงาน

1.4 ระดับการศึกษา นักวิชาการหลายท่านพบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบผกผันกล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์การสูง เช่น ผลงานวิจัยของ (Hrebiniak, 1972) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อพบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การหรืออายุงานจะมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ เช่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ได้เสนอแนะไว้ว่า คนสร้างความผูกพันกับองค์การตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (Side bets) การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุน กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่าง เช่น โอกาสที่จะได้งานใหม่ เงินเดือนสูงขึ้น หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญาลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุน

ในกิจการ หรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์การไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ (Shelbourne, 1990) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จปริญญาเอกพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์การ

Miner (1992) ได้แบ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์การมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการที่ลงทุนลงแรงไปในองค์การและเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่า คำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้องค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้

ฐิติมา วงศ์นาค (2544) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะได้รับผลกระทบจากตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น บุคคลที่ทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงมีแนวโน้มว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีโอกาสจำกัดในการเลื่อนขั้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า สำหรับคนที่เชื่อว่างานของเขามีความสำคัญมากก็จะมี ความผูกพันสูง

2. โอกาสของการว่าจ้างอื่นๆ ถ้าบุคคลนั้นมีโอกาสหางานอื่นได้ง่ายก็จะมี ความผูกพันต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันแบบต่อเนื่อง

3. ลักษณะส่วนบุคคล เช่น พนักงานที่อายุมากมีประสบการณ์มากมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยเพราะเขาจะรู้สึกว่า ได้ลงทุนกับองค์การไปมากแล้ว

Meyer (1997) ได้สรุปแนวคิดไว้ 3 แนวคิด คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามากกลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือศาสตราจารย์ Lyman w. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรหมายถึงเป้าหมายขององค์กรของแต่ละบุคคลสามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกันเมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและความรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกอยู่ในสถานะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมความสม่ำเสมอคงเส้นคงวาในการทำงาน ให้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหมือนคนอื่นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดีที่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือนรายได้สถานภาพตำแหน่งความอิสระทางวิชาชีพตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปหรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความสม่ำเสมอในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่บุคคลจะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลจะรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสม และเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อองค์กร

4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และนำมาใช้ประกอบการศึกษาและเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันในองค์การ เกิดแรงบันดาลใจ ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน และการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

ทฤษฎีการจูงใจของ Porter and Lawler ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีของ Vroom ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เขามีความเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน จึงตั้งสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงาน จะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทนและได้กำหนดองค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนได้ ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล (value of reward) เป็นความรู้สึกพึงพอใจ หรือเป็นคุณค่าของแต่ละบุคคลที่มีผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับจากการปฏิบัติงานของเขา ทั้งนี้แต่ละบุคคลอาจเห็นว่าคุณค่าของผลตอบแทนที่เป็นสิ่งเดียวกัน อาจไม่เท่ากันก็ได้ และที่สำคัญการเห็นคุณค่าของผลตอบแทนที่บุคคลคาดว่าจะได้รับนั้นจะเป็นสิ่งเร้าใจอย่างหนึ่งให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงาน

2. ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการรับรู้ความพยายามที่จะนำไปสู่รางวัล (perceived effort rewards probability) เป็นการประมาณค่าว่าการเพิ่มความพยายามของบุคคลจะมีผลต่อรางวัลหรือไม่ซึ่งประกอบด้วยการประมาณค่าเฉพาะ 2 ตัว คือ 1) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติที่จะนำรางวัลที่มีคุณค่า (P - R) และ 2) ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับความพยายามที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงาน (E.P) เมื่อนำค่าความน่าจะเป็นทั้งสองตอนมาคูณกันจะเป็นค่าความน่าจะเป็นที่ความพยายามในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่รางวัล

3. ความพยายาม (effort) เป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จ

4. ความสามารถและลักษณะของบุคคล (abilities and traits) เป็นการยอมรับเป้าหมายค่าลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลอย่างเช่น ระดับสติปัญญา ลักษณะบุคลิกภาพ และความสามารถทางด้านทักษะโดยที่ความสามารถและลักษณะของบุคคลนี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตสูงสุดในการปฏิบัติงาน ของบุคคล

5. การรับรู้บทบาท (role perceptions) เป็นปัจจัยที่เป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานกล่าวคือ การที่บุคคลรับรู้ตำแหน่งที่การงานในขณะนั้นของตนเป็นสิ่งที่จะเอื้อ ต่อการที่เขาจะปฏิบัติงานใดๆ นั้นให้สำเร็จหรือไม่เพียงใด

6. ผลการปฏิบัติงาน (performance) เป็นระดับผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาทความสามารถและลักษณะของบุคคล

7. รางวัล (reward) เป็นสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากการปฏิบัติงานของพวกเขาซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นรางวัลภายใน (intrinsic rewards: 7B) ซึ่งเป็นรางวัลเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองตามความต้องการในขั้นสูง (ตามในทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow ที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเองเช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ความรู้สึกว่าตัวเองสำคัญ ความรู้สึกสนุกกับงาน เป็นต้น และรางวัลภายนอก (extrinsic rewards: 7B) ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากตัวแทนภายนอกซึ่งอาจเป็นองค์กรหน่วยงานหัวหน้างานหรือบุคคลอื่น เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

8. การรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคของรางวัล (Perceived equal able rewards) เป็นการที่บุคคลรับรู้รางวัลที่เขาได้ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเขาหรือไม่ ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นตัวแปรซึ่งได้มาจากการเปรียบเทียบรางวัลที่เขาคาดว่าจะได้รับจริงว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หากรางวัลที่เขาได้รับจริงเป็นไปตามที่คาดว่าจะได้รับ แสดงว่าเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

McClelland (1961) ซึ่งได้ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three-Needs Theory) อธิบายความต้องการอยู่ 3 อย่างที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานคือ

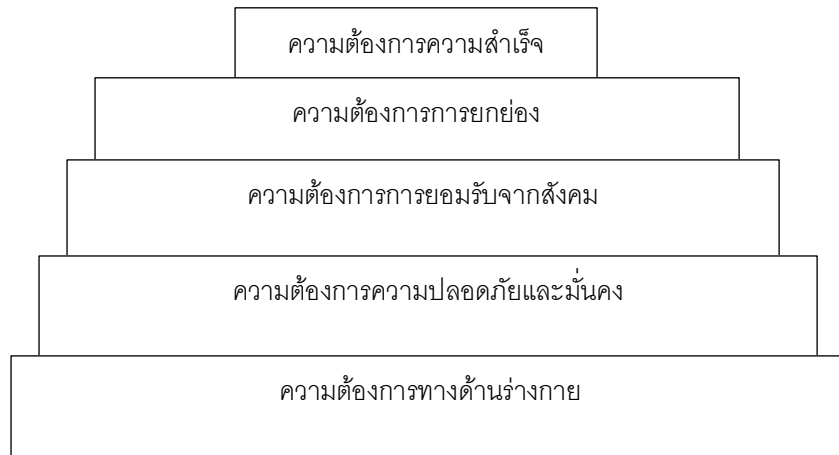
1. ความต้องการความสำเร็จในการทำงาน (Needs for Achievement) จึงทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ได้มาตรฐานคุณภาพงานสูงสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดีพนักงานมีความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำสูงจะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จเพื่อความต้องการของเขาด้วยมิใช่เพียงเพื่อหวังผลตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน ดังนั้นจึงพอใจจะทำงานที่มีความรับผิดชอบคนเดียวและงานที่ยากท้าทายเป็นผู้ที่มีความสามารถ

เฉพาะตัว จึงอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานร่วมกับคนอื่นรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นให้คนอื่นมีส่วนร่วม และต้องมีมนุษยสัมพันธ์สูง

2. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) คือความต้องการอำนาจที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่นหรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมตามที่คนต้องการ ความต้องการอำนาจยังแบ่งเป็นความต้องการอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เพื่อสนองกิเลสหรือสร้างอิทธิพลส่วนตัวและความต้องการ มีอำนาจในสังคม (Social Power) ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีและจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรผู้ที่มีความต้องการทางสังคมจึงมักชอบทำงานบริหารเพื่อจะสามารถควบคุมจูงใจผู้อื่นและต้องการให้สังคมรู้จักยอมรับและชื่นชม

3. ความต้องการมิตรไมตรี (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการเพื่อนและมนุษยสัมพันธ์บุคคลที่ต้องการมีมิตรไมตรีสูง จึงชอบทำงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ, (2554) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แนวคิดทฤษฎีนี้อยู่ในกระแสความคิดเศรษฐศาสตร์มนุษยนิยม (Humanistic Economics) ซึ่งเชื่อว่าวิชาเศรษฐศาสตร์คิดค้นขึ้นมาเพื่อรับใช้มนุษย์ จึงเน้นการวิเคราะห์มนุษย์ในมุมมองที่ค่อนข้างแคบ คือ เน้นที่ความคิดเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัว (Self-Interest) อันเป็นเพียงมิติเดียวของความเป็นมนุษย์เท่านั้นโดยไม่ได้พิจารณาธรรมชาติของมนุษย์ทั้งหมดในฐานะที่เป็นองค์รวม (Holistic) นั่นคือ เริ่มต้นที่จุดยืนของความจำเป็น (Needs) ที่จำกัดและมีที่สิ้นสุดมีความเหมือน หรือคล้ายกันอาจแตกต่างกันบ้างตามภูมิศาสตร์ และวัฒนธรรม ตลอดจนสภาพแวดล้อมแต่ก็เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญโดยทฤษฎีนี้ Maslow ได้แบ่งความจำเป็น (Needs) ในชีวิตมนุษย์เป็น 5 ชั้นคือ ความจำเป็นทางสรีรภาพ (Physiological) ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต (Safety and Security) ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการได้รับความรัก (Belongingness and Love) ความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนและการได้รับการยอมรับนับถือ (Self-esteem) และความเชื่อมั่นในการสนองตอบได้และการดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง (Self-actualization) การผ่านขั้นตอนความจำเป็นต่าง ๆ นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการเจริญวัยทางความคิด



ภาพประกอบ 4 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow

ที่มา : สุรางค์ โค้วตระกูล อ้างถึงใน ศิวีไล กุลทรัพย์ศุทรา

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Meyer and Allen (1997) ที่ได้สรุปแนวคิดไว้ 3 แนวคิด คือ 1.แนวคิดด้านทัศนคติ หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ รวมถึงการใช้ความเต็มใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ 2.แนวคิดด้านพฤติกรรม หมายถึง การที่พนักงานพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบลักษณะของต้นทุนหรือผลประโยชน์ที่ต้องเสียไปถ้าลาออกจากองค์การ 3.แนวคิดด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม หมายถึง ความพอใจในหน้าที่การทำงาน ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หรือการได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2562

หลักการและวัตถุประสงค์ (หมวด 1)

ข้อ 7 การจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์และประโยชน์อื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนในการดำรงชีพ ทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละบุคคล ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจของสังคมในปัจจุบันรวมถึงมุ่งสร้างเสริม

ให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามอัตภาพ โดยมุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อผลักดันให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อ 8 ให้มหาวิทยาลัยคำนึงถึงหลักการในการจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ และประโยชน์อื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอันได้แก่

(1) ความสามารถทางการเงินและการคลังของมหาวิทยาลัยที่ใช้ในการจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์และประโยชน์อื่นอย่างอื่นตามที่มหาวิทยาลัยดำเนินการให้กับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยการจัดการนั้นต้องมีความทั่วถึงและเสมอภาคสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(2) ปริมาณและความเหมาะสมของการจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์และประโยชน์อื่นที่ดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยเทียบเคียงกับบริบทของสังคม เศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือเหตุการณ์อื่นใดที่มีผลกระทบกับการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ณ ช่วงเวลานั้นเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์และประโยชน์อื่นให้มีความเหมาะสม

(3) การจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ และประโยชน์อื่น ดำเนินการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพียงบางส่วนตามความเหมาะสมและความสามารถทางการเงินและการคลังของมหาวิทยาลัยเท่านั้น

พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย (หมวด 3)

ส่วนที่ 1 สวัสดิการ

ข้อ 10 พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของตนเองและบุคคลในครอบครัวและสวัสดิการค่าการศึกษาบุตร ตามที่ กบป. กำหนด โดยหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราการจ่ายให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ 11 ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ 12 สวัสดิการของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ กบป. กำหนดโดยจัดทำเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้าง

ข้อ 13 มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีระบบสวัสดิการ หรือสวัสดิการอื่นใดเพิ่มเติมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอีกได้ ทั้งนี้การจัดสวัสดิการต้องเป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ในหมวด 1 ของข้อบังคับนี้ โดยหลักเกณฑ์ วิธีการและอัตราการจ่ายให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ส่วนที่ 2 สิทธิประโยชน์

ข้อ 14 พนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิในการได้รับการเสนอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยิ่งมงกุฎไทย

ข้อ 15 พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยอาจหยุดงานเพื่อพักผ่อนด้วยเหตุพิเศษโดยไม่ถือเป็นวันลาตามประกาศที่มหาวิทยาลัยหรือทบ.กำหนด

ข้อ 16 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีสิทธิในการขอยกเว้นการเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามปกติตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ 17 สิทธิประโยชน์อื่นใดสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย กฎ หรือระเบียบอื่นใด ให้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ส่วนที่ 3 ประโยชน์อย่างอื่น

ข้อ 18 พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย อาจได้รับประโยชน์อย่างอื่นตอบแทนตามที่ ทบป. หรือมหาวิทยาลัยกำหนด

5.2 สวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ
2. เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต
 - 2.1 เงินช่วยเหลือหรือร่วมเป็นเจ้าของงานศพ
 - 2.2 ค่าพวงหรีด
 - 2.3 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
 - 2.4 ค่าตอบแทนพนักงานขับรถยนต์
3. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
4. เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร
5. สวัสดิการการประกันชีวิต อุบัติเหตุ - สุขภาพกลุ่ม
6. สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

7. สวัสดิการประกันสังคม
8. สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์
9. สวัสดิการประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย
10. สวัสดิการให้กู้เงินกองทุนสวัสดิการ
11. สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย
12. สวัสดิการรถรับ - ส่ง
13. สวัสดิการเครื่องแบบพนักงานมหาวิทยาลัย
14. สวัสดิการเครื่องหมายอินทนูประกอบเครื่องแบบ(ชุดปกติขาว)
15. สวัสดิการในการนำบุตรเข้าเรียนในโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรฒ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์และความผูกพันในองค์กร

ตริษา แซ่จิ่ง (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่าความคิดเห็นของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านเอกลักษณ์ของงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นคือ ปัจจัยด้านการให้บำเหน็จรางวัล

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ผลวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดคือความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.87 อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อ

องค์การเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับองค์การ เป็นการแสดงตน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเท ความพยายาม เพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่จะอยู่กับองค์การ นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์การและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะโครงสร้างองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์การ โดยสร้างความผูกพันขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่ เพื่อองค์การมีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันโดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียประโยชน์นั่นเอง

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว - จตุจักร โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความ น่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คแอลฟา กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 โดยแจกกับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว- จตุจักร จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานและความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจใน

ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลลิตา จันทรงาม (2559) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านสวัสดิการและความผูกพันในองค์กร

มัทธนิมา พิมพ์ศิริ (2555) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ (ประเทศไทย) ผลการวิจัยพบว่า 1.ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุอยู่ระหว่าง 26 - 33 ปีมีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 8,000 - 28,400 บาท มีอายุการทำงานในบริษัท 0-6 ปี ตำแหน่งงานปฏิบัติงานขั้นต้นและอยู่ในลักษณะงานของฝ่ายผลิต 2.ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับพึงพอใจ และพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับเฉยๆ ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัยด้านนันทนาการ และด้านสังคมสงเคราะห์ 3.ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในด้านการมีความเชื่อมั่น

ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อประโยชน์ขององค์กรและการปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อยู่ ในระดับสูงทุกด้าน 4.พนักงานที่มีระดับการศึกษาและลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 5.ความพึงพอใจในสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านสังคมสงเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน 6.ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ชนิสร วีระกุล (2559) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสวัสดิการนี้ทำให้พนักงานรู้สึกได้รับความคุ้มครองเมื่อเกิดอาการเจ็บป่วย สวัสดิการด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสวัสดิการด้านความปลอดภัย ทำให้พนักงานมั่นใจว่า หากพนักงานได้รับอันตรายหรือต้องสูญเสียชีวิต พนักงานจะได้รับความคุ้มครองจากประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุและทุพพลภาพที่ทางองค์กรได้จัดทำให้ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันกำลังเผชิญกับวิกฤต ทำให้รายได้ที่พนักงานได้รับแต่ละเดือนนั้นอาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังนั้นการที่องค์กรจัดให้มีอาหารกลางวัน เงินช่วยเหลือต่าง ๆ จึงเป็นวิธีแบ่งเบาภาระของพนักงาน

สุภัสสร ระวังภัย (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 34 – 41 ปีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสดและแต่งงานเป็นร้อยละ 50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับมากที่สุดคือ ด้านความปรารถนา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และด้านความเชื่อมั่น และเมื่อพิจารณาภาพรวมระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด

พิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความปลอดภัย รองลงมาคือด้านนันทนาการ และด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ

จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล (2562) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปาน ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลางและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินอยู่ในระดับมาก 3.ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยมีประสิทธิภาพในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาสามารถนำเสนอแนวทางเพื่อไปพัฒนาการจัดสวัสดิการในโรงพยาบาลหัวหิน โดยควรมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการในด้านที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและบุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการด้านต่าง ๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันในองค์กร

กัญญา รอดพิทักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน ฝ่ายกิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช ผลวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) วัฒนธรรมองค์กรด้านระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (6) วัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงาน

เพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (7) วัฒนธรรมองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มธุรส วิไลลักษณ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาเขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดความผูกพันในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ และความเข้าใจในองค์กร ตัวแปรด้านการระดมความคิดเห็น ตัวแปรด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการสื่อสารในองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน เพราะตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจากการทดสอบตัวแปร 8 ตัวแปร พบว่ามีเพียง 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.2

กันต์สุดา โกญจนาท (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 2) กระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด 3) การรับรู้ในกระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย)

จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวม
ทำวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
ผู้วิจัยได้คำนวณขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้
การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรม
องค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ไม่รวมโรงเรียน 3 โรงเรียน และ 2 โรงพยาบาล) จำนวน 32 หน่วยงาน มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,413 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562)

1.2 การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1970) และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่ n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทนขนาดของประชากร

e แทนความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้ ดังนี้

$$n = \frac{1,413}{1+1,413(0.05)^2}$$

$$\approx 328$$

จากการคำนวณตามสูตรจะได้ตัวแทนของกลุ่มประชากรเท่ากับ 328 คน และบวกเพิ่มอีก 5% อันเนื่องมาจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ หรือ จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับมาไม่ครบ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 345 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยการแบ่งพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ไม่รวมโรงเรียน 3 โรงเรียน และ 2 โรงพยาบาล) จำนวน 32 หน่วยงาน มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,413 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562) โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามสูตร Taro Yamane ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฝ่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะทันตแพทย์	135	33
คณะแพทยศาสตร์	93	23
คณะวิทยาศาสตร์	67	16
คณะวิศวกรรมศาสตร์	55	13
คณะพลศึกษา	43	10
คณะสังคมศาสตร์	27	7
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม	11	3
คณะมนุษยศาสตร์	22	5

ตาราง 1 (ต่อ)

ฝ่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะเภสัชศาสตร์	35	9
คณะศึกษาศาสตร์	33	8
คณะศิลปกรรมศาสตร์	31	7
คณะพยาบาลศาสตร์	26	6
คณะกายภาพบำบัด	22	5
บัณฑิตวิทยาลัย	15	4
คณะเศรษฐศาสตร์	12	3
คณะวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	8	2
คณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร	16	4
วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย	21	5
วิทยาลัยอุตสาหกรรมสร้างสรรค์	6	2
วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม	17	4
วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน	16	4
สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ	17	4
วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน	16	4
สถาบันวิจัย พัฒนา และสาธิตการศึกษา	33	8
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	12	3
สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย	21	5
สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา	21	5
สำนักงานอธิการบดี	434	106
สำนักหอสมุดกลาง	75	18
สำนักคอมพิวเตอร์	45	12
สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้	20	5

ตาราง 1 (ต่อ)

ฝ่าย	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	17	4
ศูนย์บริการวิชาการ	7	2
รวมทั้งสิ้น	1,413	345

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562

ขั้นตอนที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ปฏิบัติอยู่ในมหาวิทยาลัยทั้งหมด 345 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาถึง “อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูล ประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดให้อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 20 ปี เป็นค่าอายุต่ำที่สุดที่ใช้ในการกำหนดช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครทำงานกับมหาวิทยาลัยได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับมหาวิทยาลัยจนอายุที่ 51 ปีขึ้นไป โดยแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1. อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 20 ปี

2. อายุ 21 – 30 ปี
3. อายุ 31 – 40 ปี
4. อายุ 41 – 50 ปี
5. อายุ 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้เลือกดังนี้

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หย่าร้าง / แยกกันอยู่ / หม้าย

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 ระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

1. อายุงาน 1 – 5 ปี
2. อายุงาน 6 – 10 ปี
3. อายุงาน 11 – 15 ปี
4. อายุมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกลือ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 28 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval

Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลในแต่ละช่วง ประกอบด้วย

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์วิริยะ 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกลือ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 26 ข้อ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ การคำนวณหาอันตรภาคชั้น เพื่อแปรผลในแต่ละช่วงประกอบด้วย

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตรสำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม มีทั้งหมด 20 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งมีระดับการให้คะแนนกำหนดไว้ตั้งแต่ 1 ถึง 5 โดย 5 จะเป็นตัวเลขที่แทนความหมายของความพอใจอย่างมาก และตัวเลขที่แทนความหมายของความไม่พอใจอย่างมาก จะเป็นตัวเลข 1 ซึ่งการวัดระดับความพึงพอใจข้างต้นนี้จะเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภท Interval Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความรู้สึก
5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อให้ได้ลักษณะเกณฑ์เป็นการแจกแจงปกติ (Normal Distribution) ผู้วิจัยใช้สูตร สำหรับการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์เฉลี่ยระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม สามารถแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรม องค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม แล้วทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงใหม่ให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ก่อนการนำไปทดลองใช้ (Try Out)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา:2546) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลทำการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 345 ตัวอย่าง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อผิดพลาด (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์เท่านั้น

2. ทำการลงรหัส (Coding) ข้อมูล โดยแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรที่ทำการศึกษา และนำข้อมูลบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยดำเนินการตามขั้นตอน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะด้านประชากรศาสตร์ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรรถนะระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจสวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกลือ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 28 ข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 26 ข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.4 การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale questions) รวมจำนวน 20 ข้อ โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviations)

4.5 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent sample t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา 2545), และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรรถนะระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent t-test (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของสวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติโดยพิจารณา ถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลที่ใช้ในวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงาน อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.1 การหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทนค่าร้อยละแทนความถี่ของคะแนนแทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean หรือ \bar{x}) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x_i$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ S.D.) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
(Standard Deviation)

$\sum x^2$ แทนคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ แทนค่าคะแนนเฉลี่ย

N แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (*Sample Size*)

5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้
วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541) โดยมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k \text{ covariance} / \text{variance}}{1 + (k-1) \text{ covariance} / \text{variance}}$$

เมื่อ α แทนความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทนจำนวนคำถาม

covariance แทนค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

variance แทนค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ใช้วิเคราะห์
ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

5.3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม
โดยวิธีทดสอบค่า T-Test Independent (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\text{กรณีที่ } S_1^2 = S_2^2$$

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ Degree of freedom (df) = $n_1 + n_2 - 2$

$$\text{กรณีที่ } S_1^2 \neq S_2^2$$

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

$$\text{โดยที่ Degree of freedom (df)} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1-1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2-1}}$$

เมื่อ t แทนค่าสถิติใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1 แทนค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

\bar{X}_2 แทนค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

n_1 แทนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระ (n_1+n_2-2)

5.3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา ,2549) มีสูตรดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม (B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม (W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{k-1}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

df แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1)
และภายในกลุ่ม (n - k)

k แทนจำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทนจำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$SS_{(B)}$ แทนผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between sum of square)

$SS_{(W)}$ แทนผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within sum of square)

$MS_{(B)}$ แทนค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean square between groups)

$MS_{(W)}$ แทนค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean square within groups)

n - k แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (Within degree of freedom)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha/2; N-k}}{2} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่ $N_i - N_j$

$$Df = N - k$$

โดยที่ $n_i = n_j$

เมื่อ LSD แทนผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$$t_{1-\alpha/2; n-k}$$

แทนค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ

t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม (= n - k)

MSE แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ($MS(W)$)

n_1 แทนจำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทนจำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทนค่าความคลาดเคลื่อน

5.3.3 สถิติ Brown-Forsythe (B) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน มีสูตรดังนี้

$$B = \beta = \frac{MS(B)}{MS(W)} \text{ โดยค่า } MS(W) = \sum_{i=j}^k \left[1 - \frac{n_j}{N} \right] S_1^2$$

เมื่อ B แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS(B)$ แทนค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

(Mean Square **B**etween Group)

$MS(W)$ แทนค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

k แทนจำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_j แทนจำนวนตัวอย่างของกลุ่ม

N แทนขนาดของประชากร

S_1^2 แทนค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS(W) \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ t แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$MS(W)$ แทนค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

(Mean Square Within groups) สำหรับ Brown-Forsythe

\bar{x}_i แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง i

\bar{x}_j แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

jn_i แทนจำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทนจำนวนตัวอย่างกลุ่มที่ j

5.3.4 การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Correlation) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยที่แต่ละตัวมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอันตรภาค (Interval scale) ขึ้นไปใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541)

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ r แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทนผลรวมของคะแนน x

$\sum Y$ แทนผลรวมของคะแนน y

$\sum X^2$ แทนผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทนผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทนผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่

N แทนจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา 2541) คือ

1. ถ้า r เป็นลบแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือถ้า X เพิ่ม Y จะลดถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันคือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วยถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยลง
เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนพนักงานในกลุ่มตัวอย่าง
M	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงเอฟ
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการทางด้านเกลือ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แตกต่างกัน

2.2 อิทธิพลของสวัสดิการ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการทางด้านเกลือ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 345 คน แสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	119	34.49
หญิง	226	65.51
รวม	345	100
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	0	0.00
21 – 30 ปี	136	39.42
31 – 40 ปี	134	38.84
41 – 50 ปี	70	20.29
51 ปีขึ้นไป	5	1.45
รวม	345	100
3. สถานภาพสมรส		
โสด	250	72.46
สมรส / อยู่ด้วยกัน	87	25.22
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	8	2.32
รวม	345	100
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	8	2.32
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	277	80.29
สูงกว่าปริญญาตรี	60	17.39
รวม	345	100
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
อายุงาน 1 – 5 ปี	111	32.17
อายุงาน 6 – 10 ปี	150	43.47

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการทำงาน (ต่อ)		
อายุงาน 11 – 15 ปี	48	13.91
อายุงานมากกว่า 15 ปี	36	10.43
รวม	345	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 345 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้ เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 65.51 และเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.49

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.42 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84 อายุระหว่าง 41- 50 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.29 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.45 และไม่พบผู้อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 91.43 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09 และต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.48 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 80.29 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 และต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 43.47 รองลงมาคือ ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.17 ปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 และปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้าน

สังคมสวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อิทธิพลของสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ			
1.1 การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสม	3.85	1.17	ดี
1.2 การให้บริการการกู้เงินกองทุนสวัสดิการของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสม	4.16	0.86	ดี
1.3 อัตราดอกเบี้ยที่ให้กู้ยืมต่ำกว่า การกู้ยืมเงินแหล่งภายนอก มีความเหมาะสม	4.17	0.67	ดี
1.4 การให้บริการการกู้เงินฉุกเฉินของสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว มีความเหมาะสม	4.45	0.68	ดีมาก
1.5 การจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางกรณีเข้าร่วมฝึกอบรมต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ มีความเหมาะสม	4.08	0.89	ดี
1.6 การขอสินเชื่อหรือการกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย มีความเหมาะสม	4.28	0.77	ดีมาก
รวม	4.17	.65	ดี
2. สวัสดิการทางด้านสังคม			
2.1 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปี/ลากิจ ส่วนตัว/ลาป่วยมีความเหมาะสม	4.26	0.83	ดีมาก
2.2 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันหยุดตามประเพณี หรือตามมาตรการของรัฐบาลที่ประกาศให้หยุด มีความเหมาะสม	4.45	0.69	ดีมาก
2.3 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันการลาคลอดบุตร/และการลาเลี้ยงบุตรมีความเหมาะสม	4.27	0.72	ดีมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

อิทธิพลของสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. สวัสดิการทางด้านสังคม (ต่อ)			
2.4 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันการลาอุปสมบท หรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์มีความเหมาะสม	4.27	0.74	ดีมาก
2.5 ท่านเห็นด้วยกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เป็นไปตามข้อกำหนด	4.16	0.65	ดี
รวม	4.28	0.55	ดีมาก
3. สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต			
3.1 ท่านคิดว่าสวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล หรือเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของบุคลากร และสามารถระดมยอดคงเหลือไปในปีงบประมาณถัดไปได้ มีความเหมาะสม	4.20	0.85	ดี
3.2 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จัดทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ – สุขภาพกลุ่ม ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่จัดสรรให้	4.25	0.77	ดีมาก
3.4 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จะจัดผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุงาน	4.24	0.86	ดีมาก
3.5 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว ไว้ให้บริการบุคลากร	4.49	0.63	ดีมาก
3.6 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากร	4.51	0.57	ดีมาก
รวม	4.33	0.52	ดีมาก
4. สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล			
4.1 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีบริการรถรับ – ส่ง ไว้ให้บริการ	4.21	0.55	ดีมาก
4.2 ท่านคิดว่าการที่มหาวิทยาลัยฯ มีเงินช่วยเหลือในการจัดพิธีศพ บุคลากร หรือบิดา/มารดา/คู่สมรส/บุตร	4.34	0.65	ดีมาก

ตาราง 4 (ต่อ)

อิทธิพลของสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. สวัสดิการทางด้านเกลือ (ต่อ)			
4.3 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีห้องสมุดไว้ให้บริการ	4.30	0.66	ดีมาก
4.4 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีโรงอาหารตามจุดต่างๆ ไว้ให้บริการ	4.34	0.58	ดีมาก
4.5 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มี SWU SHOP (ร้านจำหน่ายสินค้าตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ) ไว้ให้บริการ	4.09	0.73	ดี
4.6 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ หรือหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนทุนการฝึกอบรม/ทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	4.34	0.59	ดีมาก
4.7 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยฯ สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก	4.13	0.70	ดี
4.8 ท่านคิดว่าพื้นที่จอดรถของมหาวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับบุคลากร	3.60	1.05	ดี
4.9 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีตลาดนัด มศว ไว้ให้บริการ	4.12	0.73	ดี
รวม	4.16	0.44	ดี
รวมระดับอิทธิพลของสวัสดิการ	4.23	0.45	ดีมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีระดับอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจโดยรวมมีอิทธิพลของสวัสดิการอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้บริการการกู้เงินฉุกเฉินของสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 การขอสินเชื่อหรือการกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อัตราดอกเบี้ยที่ให้กู้ยืมต่ำกว่า การกู้ยืมเงินแหล่งภายนอกมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 การให้บริการการกู้เงินกองทุนสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางกรณีเข้าร่วมฝึกอบรมต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

2. สวัสดิการทางด้านสังคมโดยรวมมีอิทธิพลของสวัสดิการอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันหยุดตามประเพณี หรือตามมาตรการของรัฐบาลที่ประกาศให้หยุด มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันกรลาคลอดบุตร/และการลาเลี้ยงบุตร มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันการลาอุปสมบท หรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปี/ลา กิจส่วนตัว/ลาป่วยมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านเห็นด้วยกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เป็นไปตามข้อกำหนดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

3. สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิตโดยรวมมีอิทธิพลของสวัสดิการอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว ไว้ให้บริการบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดกองทุนประกันสังคมให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จัดทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ – สุขภาพกลุ่ม ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่จัดสรรให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จะจัดผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านคิดว่าสวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล หรือเงินช่วยเหลือ

การศึกษานุตรของบุคลากร และสามารถสะสมยอดคงเหลือไปในปีงบประมาณถัดไปได้ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

4. สวัสดิการทางด้านเกื้อกูลโดยรวมมีอิทธิพลของสวัสดิการอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการที่มหาวิทยาลัยฯ มีเงินช่วยเหลือในการจัดพิธีศพ บุคลากร หรือบิดา/มารดา/คู่สมรส/บุตร ของบุคลากร เสียชีวิต มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีโรงอาหารตามจุดต่าง ๆ ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีหน่วยงานของท่าน มีการสนับสนุนทุนการฝึกอบรม/ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีห้องสมุด ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีบริการรถรับ – ส่ง ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยฯ สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีตลาดนัด มศว ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มี SWU SHOP (ร้านจำหน่ายสินค้าตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ) ไว้ให้บริการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านคิดว่าพื้นที่จอดรถของมหาวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว			
1.1 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.10	0.60	ดี
1.2 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน	4.19	0.71	ดี
1.4 หน่วยงานมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัว	4.06	0.83	ดี
1.5 ท่านทุ่มเททำงาน เพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน	4.28	0.57	ดีมาก
1.6 ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น	3.99	0.85	ดี
1.7 ท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.56	ดีมาก
1.8 ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานแบบพึ่งพา ร่วมมือและช่วยเหลือกัน	4.18	0.60	ดีมาก
1.9 หัวหน้าหน่วยงานของท่านให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	4.09	0.70	ดี
รวม	4.13	0.05	ดี
2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว			
2.1 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น	4.06	0.70	ดี
2.2 หน่วยงานของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	4.03	0.65	ดี
2.3 หน่วยงานของท่านมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี	4.05	0.69	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (ต่อ)			
2.4 หน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	4.03	0.80	ดี
2.5 หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ท่านสามารถทำความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที	4.03	0.71	ดี
2.6 ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา	4.24	0.61	ดีมาก
รวม	4.07	0.53	ดี
3. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ			
3.1 ท่านต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	4.27	0.61	ดีมาก
3.2 หัวหน้าหน่วยงานของท่านควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานและให้ทุกคนยึดหลักการนี้ร่วมกัน	4.16	0.63	ดี
3.3 ท่านจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่า แม้จะขัดกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.60	ดี
3.4 ท่านเชื่อว่าการกระทำสิ่งใดก็ตามจะต้องผ่านขั้นตอนการคิดอย่างรอบคอบ	4.30	0.55	ดีมาก
3.5 ท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เลือกใช้แนวทางในการทำงานที่เคยใช้มาก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าคิดหาทางเลือกใหม่ๆ	4.04	0.67	ดี
รวม	4.19	0.46	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์			
4.1 หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายชัดเจน	4.18	0.58	ดี
4.2 หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือ มาตรฐานที่ดีเลิศ	4.19	0.60	ดี
4.3 หน่วยงานของท่านเน้นบริการกลุ่มนิสิต ชุมชน เพื่อให้เป็นไป ตามเป้าหมาย	4.09	0.72	ดี
4.4 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความคิดริเริ่มของท่าน เพื่อส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย	4.14	0.58	ดี
4.5 ภายในหน่วยงานของท่าน พนักงานต่างทำงานเพื่อความสำเร็จ ตามเป้าหมายของตนเอง	4.15	0.64	ดี
4.6 ภายในหน่วยงานของท่านมีการแข่งขันในการทำงานระหว่าง พนักงานเพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน	4.04	0.76	ดี
รวม	4.13	0.48	ดี
รวมระดับวัฒนธรรมองค์การ	4.13	0.43	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว โดยรวมวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทุ่มเททำงาน เพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานแบบพึ่งพา ร่วมมือ

และช่วยเหลือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 หัวหน้าหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 หน่วยงานมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 หน่วยงานของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว โดยรวมวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 หน่วยงานของท่านมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หน่วยงานของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ท่านสามารถทำความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ โดยรวมวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการกระทำสิ่งใดก็ตามจะต้องผ่านขั้นตอนการคิดอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านจะปฏิบัติตามตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่า แม้จะขัดกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 หัวหน้าหน่วยงานของท่านควบคุมพฤติกรรมงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานและให้ทุกคนยึดหลักการนี้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เลือกใช้แนวทางในการทำงานที่เคยใช้มาก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าคิดหาทางเลือกใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมวัฒนธรรมองค์การมีอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ภายในหน่วยงานของท่าน พนักงานต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความคิดริเริ่มของท่าน เพื่อส่งผลให้บรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หน่วยงานของท่านเน้นบริการกลุ่มนิสิต ชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และภายในหน่วยงานของท่านมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างพนักงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความผูกพันในองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านทัศนคติ			
1.1 ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน	4.14	0.72	ดี
1.2 ท่านชอบพูดคุยกถึงองค์การของท่านในทางที่ดีกับบุคคลภายนอก	4.18	0.65	ดี
1.3 ท่านรู้สึกว่ปัญหาขององค์การก็คือปัญหาของท่าน	3.88	0.87	ดี
1.4 ท่านคิดว่าท่านคงมีความผูกพันกับองค์การอื่น ๆ ได้เท่ากับ องค์กรนี้	4.09	0.64	ดี
1.5 ท่านรู้สึกว่เป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ	4.06	0.63	ดี
1.6 ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ แทนที่จะ เป็นองค์กรอื่น	3.77	1.31	ดี
1.7 ท่านอยากลาออกจากองค์กรนี้ตลอดเวลา			
รวม	3.95	0.50	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ความผูกพันในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
2. ด้านพฤติกรรม			
2.1 ท่านจะอุทิศตัวอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.09	0.51	ดี
2.2 ท่านยินดีทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.57	ดี
2.3 แม้ว่ามีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่า ท่านยังคงทำงานกับ องค์กรนี้ตลอดไป	3.61	0.82	ดี
2.4 ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็นและมี ความต้องการพอๆ กัน	3.99	0.73	ดี
2.5 ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตหากท่านลาออกจาก งานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ	3.92	0.79	ดี
2.6 ถึงแม้ว่าองค์กรจะประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ท่านก็ไม่คิดจะ ลาออก	3.77	0.70	ดี
รวม	3.91	0.42	ดี
3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม			
3.1 ท่านคิดว่าการเป็นคนขององค์กรนี้ ไม่มีความหมายสำหรับท่าน	3.72	1.21	ดี
3.2 ท่านคิดว่าการที่ท่านอยู่องค์กรนี้ เพราะสวัสดิการที่ได้จัดสรร ให้กับพนักงาน	3.58	0.93	ดี
3.3 ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป	3.84	0.83	ดี
3.4 ท่านมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานจนไม่คิดจะลาออก จากองค์กรนี้	3.81	0.83	ดี
3.5 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรไหนก็ได้ ถ้างานมีลักษณะ เหมือนกับงานที่ท่านทำอยู่	3.83	0.76	ดี
3.6 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจาก องค์กรนี้	3.79	0.72	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ความผูกพันในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (ต่อ)			
3.7 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน จึงไม่ยากลาออกจาก องค์กรนี้	3.94	0.75	ดี
รวม	3.79	0.53	ดี
รวมระดับความผูกพันในองค์กร	3.89	0.41	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมมีระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1. ด้านทัศนคติ โดยรวมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมีอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านชอบพูดคุยถึงองค์การของท่านในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านรู้สึกว่าเป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านตั้งใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ แทนที่จะเป็นองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านอยากลาออกจากองค์กรนี้ตลอดเวลาท่านคิดว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และท่านคงมีความผูกพันกับองค์กรอื่น ๆ ได้เท่ากับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

2. ด้านพฤติกรรม โดยรวมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมีอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านจะอุทิศตัวอย่างเต็มที่ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็น และมีความต้องการพอๆ กัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการ

ดำรงชีวิตหากท่านลาออกจางานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ถึงแม้ว่าการจะประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ท่านก็ไม่คิดจะลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และแม้ว่ามีองค์การอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่า ท่านยังคงทำงานกับองค์การนี้ตลอดไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม โดยรวมความผูกพันในองค์การของพนักงานมีอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน จึงไม่ยากลาออกจากองค์การนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์การนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านสามารถทำงานกับองค์การไหนก็ได้ ถ้างานมีลักษณะเหมือนกับงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานจนไม่คิดจะลาออกจากองค์การนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์การนี้ 3.79 ท่านคิดว่าการเป็นคนขององค์การนี้ ไม่มีความหมายสำหรับท่าน 3.72 และท่านคิดว่าคนที่ท่านอยู่องค์การนี้ เพราะสวัสดิการที่ได้จัดสรรให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไป

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ความผูกพันในองค์การของพนักงานจำแนกตามเพศ	เพศ				t	Sig (2-tailed)
	ชาย		หญิง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ความผูกพันด้านทัศนคติ	3.96	.06	3.95	.44	0.23	0.82
ความผูกพันด้านพฤติกรรม	3.99	.04	3.88	.43	2.40	0.17
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม	3.70	.06	3.83	.44	-1.84	0.67
รวม	3.89	.04	3.88	.36	0.24	0.98

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานจำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independence t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้านความผูกพันในองค์การจำแนกรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านทัศนคติ ความผูกพันด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม มีค่านัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ 0.82 0.17 และ 0.67 ตามลำดับ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ อายุ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ อายุ ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ อายุ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่าง (One - Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.84	4	.21	1.27	.28
	ภายในกลุ่ม	56.66	340	.17		
	รวม	57.50	344			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.28 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ F-Test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานจำแนกตามอายุแตกต่างกัน

		Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันด้านทัศนคติ	Brown-Forsythe	5.592	3	164.418	.001
ความผูกพันด้านพฤติกรรม	Brown-Forsythe	6.406	3	240.936	.000
ความผูกพันด้านความ ถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม	Brown-Forsythe	2.442	3	242.660	.065
รวม	Brown-Forsythe	2.074	3	176.411	.105

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์การของกลุ่มตัวอย่างในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามอายุ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .001 .000 และ .065 ตามลำดับ ซึ่งด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม มีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน และด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ สถานภาพสมรส มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่าง (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.85	.43
สมรรถ	ภายในกลุ่ม	57.22	342	.17		
รวม		57.50	344			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.43 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีสถานภาพสมรรถที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ F-Test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรรถแตกต่างกัน

		Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันด้านทัศนคติ	Brown-Forsythe	3.38	2	121.72	.04*
ความผูกพันด้านพฤติกรรม	Brown-Forsythe	.82	2	138.69	.44
ความผูกพันด้านความถูกต้อง	Brown-Forsythe	2.52	2	105.39	.09
หรือบรรทัดฐานสังคม					
รวม	Brown-Forsythe	.97	2	111.62	.38

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของผูกพันในองค์การของกลุ่มตัวอย่างในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .04, .44, .09 ตามลำดับซึ่งด้านทัศนคติมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด อิทธิพลของสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่าง (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.378	2	.189	1.131	.324
	ภายในกลุ่ม	57.124	342	.167		
	รวม	57.502	344			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .324 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ F-Test ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

		Statistic	df1	df2	Sig.
ความผูกพันด้านทัศนคติ	Brown-Forsythe	.088	2	18.374	.916
ความผูกพันด้านพฤติกรรม	Brown-Forsythe	.249	2	32.509	.781
ความผูกพันด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม	Brown-Forsythe	3.477	2	15.003	.057
รวม	Brown-Forsythe	1.047	2	16.365	.373

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามระดับ พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .916 .781 และ .057 ตามลำดับซึ่งด้านทัศนคติมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 = ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน อันได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวของกลุ่มตัวอย่าง (One-Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ระยะเวลาใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.934	3	.645	3.956	.009
	ภายในกลุ่ม	55.568	341	.163		
	รวม	57.502	344			

* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงทดสอบเพิ่มเติมเพื่อศึกษาว่า กลุ่มระยะเวลาในการทำงานใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกันของพนักงานสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรโดยรวม

อายุงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		หรือเทียบเท่า			
ต่ำกว่า 5 ปี	3.80	-	-0.09	-0.23*	-0.13
หรือเทียบเท่า			(.064)	(.001)	(.096)
6 – 10 ปี	3.89	-	-	-0.14*	-0.04
				(.039)	(.638)
11 – 15 ปี	4.03	-	-	-	0.10*
					(.245)
มากกว่า 15 ปี	3.93	-	-	-	-

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน โดยมีอายุงานระหว่าง 11 – 15 ปี มีความแตกต่างจากความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานช่วงอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของสวัสดิการ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 = อิทธิพลของสวัสดิการ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 = อิทธิพลของสวัสดิการ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต และสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการ

ทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อิทธิพลของสวัสดิการ	ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ	0.477**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
สวัสดิการทางด้านสังคม	0.319**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต	0.508**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
สวัสดิการทางด้านเกลือ	0.525**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
รวม	0.541**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า อิทธิพลของสวัสดิการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อิทธิพลของสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.541 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.477 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. สวัสดิการทางด้านสังคมกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.319 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

3. สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิตกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.508 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. สวัสดิการทางด้านเกลือกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.525 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_0 = ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

H_1 = ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	ความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ			
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว	.732**	.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	.707**	.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	.595**	.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	.708**	.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	.780**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.780 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมดี

ขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.732 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.707 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.595 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.708 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ

ความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การของพนักงานสาย สนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้นในระดับสูง



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอ ข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กับลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านข้อมูลสำหรับการบริหารบุคลากรหรือพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร กำหนดนโยบาย วางแผนปรับปรุงแก้ไข และเป็นแนวทางในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อเป็นประโยชน์แนวทางในการศึกษา หรือข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ที่สนใจเกี่ยวกับสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แตกต่างกัน

2.อิทธิพลของสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ,สวัสดิการทางด้านสังคม,สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต,สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว,วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัววัฒนธรรมองค์การแบบราชการ,วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 65.51 และเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 34.49

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 39.42 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.84 อายุระหว่าง 41-50ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.29 อายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.45 และไม่พบผู้อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 72.46 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.22 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 80.29 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 และต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.32 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 43.47 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 111 คน

คิดเป็นร้อยละ 32.17 อายุงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 และอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.43 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านที่อยู่อาศัย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับดีโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ โดยรวมมีความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การให้บริการกู้เงินฉุกเฉินของสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 การขอสินเชื่อหรือการกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อัตราดอกเบี้ยที่ให้กู้ยืมต่ำกว่า การกู้ยืมเงินแหล่งภายนอกมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 การให้บริการกู้เงินกองทุนสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 การจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางกรณีเข้าร่วมฝึกอบรมต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ตามลำดับ

2. สวัสดิการทางด้านสังคม โดยรวมมีความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการทางด้านสังคม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันหยุดตามประเพณี หรือตามมาตรการของรัฐบาลที่ประกาศให้หยุด มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันการลาคลอดบุตร/และการลาเลี้ยงบุตร มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันการลาอุปสมบท หรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจญ์ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันลาพักผ่อนประจำปี/ลากิจส่วนตัว/ลาป่วยมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านเห็นด้วยกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เป็นไปตามข้อกำหนดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

3. สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว ไว้ให้บริการบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดกองทุนประกันสังคมให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จัดทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ – สุขภาพกลุ่ม ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่จัดสรรให้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จะจัดผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านคิดว่าสวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล หรือเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของบุคลากร และสามารถสะสมอดคงเหลือไปในปีงบประมาณถัดไปได้ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ตามลำดับ

4. สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล โดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการทางด้านเกื้อกูล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการศึกษาที่มหาวิทยาลัยฯ มีเงินช่วยเหลือในการจัดพิธีศพ บุคลากร หรือบิดา/มารดา/คู่สมรส/บุตร ของบุคลากร เสียชีวิต มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีโรงอาหารตามจุดต่าง ๆ ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ หรือหน่วยงานของท่าน มีการสนับสนุนทุนการฝึกอบรม/ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีห้องสมุด ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีบริการรถรับ – ส่ง ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยฯ สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีตลาดนัด มศว ไว้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มี SWU SHOP (ร้านจำหน่ายสินค้าตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ) ไว้ให้บริการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และท่านคิดว่าพื้นที่จอดรถของมหาวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว โดยรวมวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านทุ่มเททำงาน เพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานแบบพึ่งพา ร่วมมือและช่วยเหลือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 หัวหน้าหน่วยงานของท่านให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 หน่วยงานมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 หน่วยงานของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว โดยรวมวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 หน่วยงานของท่านมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หน่วยงานของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 หน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และหากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิด

จากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ท่านสามารถทำความเข้าใจ และขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ โดยรวมวัฒนธรรมองค์การแบบราชการอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการกระทำสิ่งใดก็ตามจะต้องผ่านขั้นตอนการคิดอย่างรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ท่านจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่า แม้จะขัดกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 หัวหน้าหน่วยงานของท่านควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานและให้ทุกคนยึดหลักการนี้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เลือกใช้แนวทางในการทำงานที่เคยใช้มาก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าคิดหาทางเลือกใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ภายในหน่วยงานของท่านพนักงานต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 หน่วยงานของท่านเน้นบริการกลุ่มนิสิต ชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 หน่วยงานของท่านเน้นบริการกลุ่มนิสิต ชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และภายในหน่วยงานของท่านมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างพนักงานเพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความ

เบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านทัศนคติ โดยรวมความผูกพันในองค์การด้านทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การด้านทัศนคติ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านชอบพูดคุยกึ่งองค์การของท่านในทางที่ดีกับบุคคลภายนอกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านรู้สึกว่าเป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ แทนที่จะเป็นองค์กรอื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรก็คือปัญหาของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านอยากลาออกจากองค์กรนี้ตลอดเวลาท่านคิดว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และท่านคงมีความผูกพันกับองค์กรอื่น ๆ ได้เท่ากับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ

2. ด้านพฤติกรรม โดยรวมความผูกพันในองค์การด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การด้านพฤติกรรม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านยินดีทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ท่านจะอุทิศตัวอย่างเต็มที่ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็น และมีความต้องการพอๆ กัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการดำรงชีวิตหากท่านลาออกจากรางานโดยที่ยังไม่มีงานอื่นรองรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ถึงแม้้องค์การจะประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ท่านก็ไม่คิดจะลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และแม้ว่า้องค์การอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่า ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

3. ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยรวมความผูกพันในองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาของท่าน จึงไม่ยากลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ท่านจึงทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรไหนก็ได้ ถ้างานมีลักษณะ

เหมือนกับงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ท่านมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานจนไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ 3.79 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านอยู่องค์กรนี้ เพราะสวัสดิการที่ได้จัดสรรให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรโดยรวมของพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน โดยมีอายุงานระหว่าง 11-15 ปี มีความแตกต่างจากความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานช่วงอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของสวัสดิการ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของสวัสดิการโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.541 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.477 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สวัสดิการทางด้านสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.319 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการทางด้านสังคมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.508 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิตดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.525 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการทางด้านเกื้อกูลดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.780 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.732 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.707 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบราชการสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.595 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบราชการสูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.708 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง หมายความว่า

เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น จะทำให้ความผูกพันในองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างมีลักษณะการทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงเรื่องเพศเป็นหลัก หากแต่ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เป็นสำคัญ ประกอบกับยอมรับในบทบาทของพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน จึงส่งผลให้ความผูกพันในองค์การของพนักงานที่มีเพศต่างกัน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา หลักทอง.(2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตขึ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงต่างมีประสิทธิภาพและความสามารถทัดเทียมกันในการปฏิบัติงาน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากกลุ่มของพนักงานโดยรวมมีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี ถึงร้อยละ 77.97 จากกลุ่มตัวอย่าง 345 คน ซึ่งอาจหมายถึงทัศนคติ พฤติกรรม การสื่อสาร มีลักษณะในทิศทางเดียวกัน ไม่ว่าจะพนักงานที่มีอายุมากหรืออายุน้อย ก็ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญมากนัก ไม่ว่าจะอายุจะมากหรืออายุน้อยก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนัส ธาราวชิรศาสตร์ (2551, บทคัดย่อ) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อินโนเว็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอายุไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด สมรส หรืออยู่ร้าง หรือแม้แต่พนักงานจะมีความรับผิดชอบภายในครอบครัวที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงมากเท่าใดก็ตาม

ก็ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกุลธนิดา ผลเวช (2556, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสถาบันไทย-เยอรมัน พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันไทย-เยอรมัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานถูกกำหนดด้วยคุณวุฒิ การศึกษาที่เข้ารับสมัครงาน โดยรับสมัครงานตามภาระงานที่ได้กำหนดไว้ในตำแหน่งนั้น ๆ จึงอาจเป็นสาเหตุที่ว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ต่อให้มีระดับการศึกษาใดก็ตาม ไม่ได้ทำให้ความผูกพันในองค์การถูกเปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จันทรวงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีอายุในการทำงานที่มากมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่มากตาม เนื่องจากมีความสุขในการทำงาน มีความรักในงาน มีวัฒนธรรมที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุข ไม่ว่าจะเป็นการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้จัดสรรให้กับพนักงาน ที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของชีวิตได้อย่างเพียงพอ ก่อให้เกิดการความผูกพันในองค์การของพนักงาน และตัดสินใจที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถในการทำงานในองค์การอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ได้เสนอแนะไว้ว่า คนสร้างความผูกพันกับองค์การตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (Side bets) การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา ลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไปเช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นยอมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การในระยะยาวเช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญาลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์การไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่

สนับ สนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ (Shelborne, 1990) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความอย่างยิ่งเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัลบำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของสวัสดิการ อันได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า อิทธิพลของสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลาง และอิทธิพลของสวัสดิการรายด้าน ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านสังคม สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล ทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานทั้งในด้านสวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล ในระดับปานกลาง และสวัสดิการทางด้านสังคม ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้มีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยตามพื้นฐานของการจัดสวัสดิการ และอาจหมายถึงการที่มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจความต้องการของพนักงานในเรื่องสวัสดิการอย่างดี เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน เชื้อผลประโยชน์ให้กับพนักงาน มีความมั่นคงในอนาคต มีพื้นฐานที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานมีพลังกำลังและแรงบันดาลใจที่ดีสติปัญญาและการสะสมประสบการณ์ พร้อมความสามารถของพนักงานเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหาความยุ่งยากทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือครอบครัว ทำให้พนักงานมีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล (2562) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน พบว่าความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยมีประสิทธิภาพในการ

ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง โดยการ จัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปาน กลาง ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปาน ด้านนันทนาการอยู่ ในระดับปานกลางและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ อันได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความ ผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์การรายด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบ ครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ใน ระดับสูง และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งทุกด้านมี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นการแสดงออกทางค่านิยม ศีลธรรม ประเพณี ที่คนภายในองค์การร่วมกันสร้างและมีความเชื่อในการปฏิบัติตนในการทำงาน เช่นนั้น ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อขององค์การนั้น ๆ โดยวัฒนธรรมภายในองค์การจะส่งผลออกมาเป็นรูปแบบพฤติกรรมของคนในองค์การ และ ประสิทธิภาพของการทำงานด้วย ซึ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์การนั้นจนก่อให้เกิดเป็นความ ผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นเหตุผลที่เกิดจากความพอใจหรือความสุขในการทำงาน หรือการทำงาน เป็นทีม นิยมทำตามประเพณีปฏิบัติ บรรยากาศการทำงานเป็นมิตรต่อกัน จะคำนึงถึงผลกระทบ ต่อผู้อื่นมีความห่วงใยช่วยเหลือกันเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัว เน้นความยุติธรรมเท่าเทียมกัน เน้นการตอบสนองต่อภายนอกขององค์การ สมาชิกในองค์การมีเสรีภาพในการดำเนินการและการ ตัดสินใจตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ ส่งเสริมการสร้างสรรค การใช้จ่ายเงินตุนาการ การทดลองและการเสี่ยงความผิดพลาดจากการลองทำ ถือเป็นบทเรียน เน้น ความเป็นระเบียบแบบแผน การทำตามกฎระเบียบ เชื่อฟังและทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เน้นความเป็นเหตุเป็นผล ทำงานตามขั้นตอนและความมัลย์สิทธิ์ รักษาสภาพเดิมหาก สภาพแวดล้อมไม่เปลี่ยนแปลง เน้นการยอมรับจากภายนอกขององค์การ และการบรรลุผลสำเร็จให้

สมบูรณ์และดีที่สุด เน้นความขยัน ความมุ่งมั่น การแข่งขันในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน ออกมาให้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา รอดพิทักษ์(2551) ได้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารออมสิน ฝ่าย กิจการนครหลวง 3 เขตศิริราช พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ในองค์การด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน ด้านความเต็มใจที่จะใช้ ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า สวัสดิการที่องค์การได้จัดสรรให้กับพนักงานอยู่บน พื้นฐานในการจัดสวัสดิการและตามระเบียบขององค์การ เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยงานราชการ ที่ถูกจำกัดในเรื่องของหลักเกณฑ์การจ่าย อย่างเช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาทำการ แต่องค์การก็ สามารถจัดสรรสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน หรือรูปแบบตัวเงินเพื่อจัดสรร ให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่

2.ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนด แนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อนำแนวคิดไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและสามารถนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงแก้ไขได้ และถือเป็นช่อง ทางการสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาได้สื่อสารและเข้าใจปัญหาหรือความเป็นอยู่กัน มากขึ้น

3.ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์การเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์การทำให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน และยอมรับปัญหาและแก้ไขปัญหากันไปพร้อมกัน เพื่อส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และส่งผลให้งานออกมามี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ เช่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ หรือความภักดีต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ

2. ควรศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์การในทัศนคติของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานได้อย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์การที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงาน



บรรณานุกรม

- Cooke, R. A., & Iafferty, J.C., (1989). *Organization culture in ventory*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Harison. (1972). *Understanding your organization's charater*: Harvard Business Review.
- Hrebiniak, L. G. a. J. A. A. (1972). *Personal and Role Related Factors in The Development of Organizational Commitment*: Administrative Science Quarterly.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*: Princeton: N. J. Van Nostrand.
- Meyer, J. P. a. N. J. A. (1997). *Commitment in the Workplace*. California: Sage Publications.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. W., (1982). *Employee - Organizational Linkage :The sychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F.,. (1981). *The commitment and job tenure of new employees: some evidence of post-decisional justification*
Administrative Science Quarterly.
- Porter, L. W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian., (1974). Organizational commitment, job Satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Academy of Management Journal*.
- Reis Germano Glufke, de Azevedo, และ Marcia Carvalho. (2558). Relations between organizational culture and authenticity: the authentic living in the organizational environment/Relacoes entre autenticidade e cultura organizacional: o agir autentico no ambiente organizacional/Las relaciones entre la cultura organizacional y autenticidad: el actuar autentico en el ambiente de la organizacion.(texto en portugues)(Ensayo). *Revista de Administracao Mackenzie*, 2015, Vol.16(6), p.48(23), 16(6), 48.
- Richard, L. D. (1999). *Organization theory and design* (6th ed). Ohio: South-Western

College Publishing.

Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd ed). San Francisco:

Jossey - Bass.

Shelbourne, K. D., Nitz P., (1990). Accelerated Rehabilitation after Anterior Cruciate Ligament Reconstruction. *America Journal Sports Medicine*.

Steers, R. M. P., L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hall Book Company.

กระทรวงแรงงาน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2548). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2548-2551: กรุงเทพฯ : กระทรวง.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2541). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิสร วีระกุล. (2559). ความพึงพอใจในสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ช่อนกลิ่น วอกลาง, วิชัย รูปชาติ, ประเสริฐ รักไทยดี, และ ดารารัตน์ อานันทนะสูงวงศ์. (2537). สวัสดิการอุตสาหกรรม : ปัจจัยสำคัญที่กำหนดขอบข่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมไทย = *Industrial welfare : main factors affecting the scope of Thai industrial welfare* (Non-fiction).

จิตติมา วงศ์นาค. (2544). การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ (วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม))--มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล: กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.

ดารณี คงเอียด. (2541). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ตรีษา แซ่จิ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.

- กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพนธ์ เทพวัลย์. (2519). ประชากรศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2..): กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิรงค์. (2534). ความพึงพอใจของข้าราชการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเกี่ยวกับสวัสดิการ (Text): มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). หลักนิเทศศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7..): กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล = *Personnel management psychology* [ฉบับปรับปรุง].: กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542: กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- พิเชษฐ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัทกรุงเทพการไฟฟ้าจำกัด. In ว. สุรางค์รัตน์ (Ed.): มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาร. (2517). การบริหารงานบุคคล: กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2562). แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนยุทธศาสตร์ 15 ปี https://www.swu.ac.th/information/pdf/actionplan_62_65.pdf
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532). การบริหารและการพัฒนาองค์กร = *Organization management and development* (พิมพ์ครั้งที่ 2..): นนทบุรี : มหาวิทยาลัย.
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547. (2547). การจัดสวัสดิการ. วารสารข้าราชการ ปีที่ 49, ฉบับที่ 6 (พ.ย.-ธ.ค. 2547), หน้า 22-35.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลัดดา สุขปรีดี. (2523). เทคโนโลยีการเรียนการสอน: กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วลัญช์อร ชูแก้ว. (2553). ประเภทของการบริการสวัสดิการ. http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710139.pdf

- วันतीय วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, สุรางค์รัตน์, ว., และ กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์.
(2553). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ (ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 7.):
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา ตันติเสวี. (2550). แบบฟอร์มเอกสารในการบริหารงานบุคคลและธุรการ (พิมพ์ครั้งที่ 7
(ปรับปรุงใหม่).): กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ เพรส.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3.): กรุงเทพฯ : เพียร์สัน
เอ็ดดูเคชันอินโดไชน่า.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ = *Organization and
management*: กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมองค์กร = *Organizational behavior (OB)*: กรุงเทพฯ : ดวง
กมลสมัย ผู้จัดจำหน่าย.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์ = *Human resource
management*: กรุงเทพฯ : Dimond in Business world.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร = *Management and organizational
behavior* (พิมพ์ครั้งที่ 4 (ฉบับปรับปรุงใหม่).): กรุงเทพฯ : บรรณกิจ
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดจำหน่าย.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวความคิดและกรณีศึกษา = *Strategic
management : concepts and cases* (พิมพ์ครั้งที่ 2.): กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- สวัสดิการสำนักงาน, ก. พ. (2554). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วน
ราชการ พ.ศ. 2547 : พร้อมคำอธิบายและคำถาม - คำตอบ ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ 1
พ.ศ. 2552 (พิมพ์ครั้งที่ 2.): กรุงเทพฯ : สวัสดิการ.
- สัญญา บุญยะโหดระ. (2538). ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาวดี พูลทรัพย์. (2536). การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ (Text):
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์: กรุงเทพฯ :
โพธิ์เพชร.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร : แนวความคิดและวิธีการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่
1.) (Non-fiction): เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์การ (*Organizational Commitment*). กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์

อภิญา วงษ์กุลลาบ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ กับ

ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น: กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2..): กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องวัฒนธรรมองค์การของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำเสนอในภาพรวมไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน และนำข้อมูลนี้ไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ในแต่ละคำถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี () 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส /อยู่ด้วยกัน
() อยู่ร้าง /แยกกันอยู่ / หม้าย

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการทำงาน

- () อายุงาน 1 – 5 ปี () อายุงาน 6 – 10 ปี
() อายุงาน 11 – 15 ปี () อายุงานมากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 อิทธิพลของสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านนำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

อิทธิพลของสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ					
1.การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการ ทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสม					
2.การให้บริการการกู้เงินกองทุน สวัสดิการของมหาวิทยาลัยมีความ เหมาะสม					
3.อัตราดอกเบี้ยที่ให้กู้ยืมต่ำกว่า การ กู้ยืมเงินแหล่งภายนอกมีความเหมาะสม					

อิทธิพลของสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ					
4.การให้บริการการกู้เงินฉุกเฉินของ สหกรณ์ออมทรัพย์ มศว มีความ เหมาะสม					
5.การจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางกรณี เข้าร่วมฝึกอบรมต่างจังหวัด หรือ ต่างประเทศ มีความเหมาะสม					
6.การขอสินเชื่อหรือการกู้ยืมเพื่อที่อยู่ อาศัย มีความเหมาะสม					
สวัสดิการทางด้านสังคม					
7.ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันลาพักผ่อน ประจำปี/ลากิจส่วนตัว/ลาป่วย มีความ เหมาะสม					
8.ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันหยุดตาม ประเพณี หรือตามมาตรการของรัฐบาล ที่ประกาศให้หยุด มีความเหมาะสม					
9.ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันการลา คลอดบุตร/และการลาเลี้ยงบุตร มีความ เหมาะสม					
10.ท่านเห็นด้วยกับจำนวนวันการลา อุปสมบท หรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์ มีความเหมาะสม					
11.ท่านเห็นด้วยกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ เป็นไปตามข้อกำหนด					

อิทธิพลของสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต					
12. ท่านคิดว่าสวัสดิการในเรื่องค่ารักษาพยาบาล หรือเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของบุคลากร และสามารถสะสมยอดคงเหลือไปในปีงบประมาณถัดไปได้ มีความเหมาะสม					
13. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จัดทำประกันชีวิตอุบัติเหตุ – สุขภาพกลุ่ม ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่จัดสรรให้					
14. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ ได้จัดกองทุนประกันสังคมให้กับบุคลากร					
15. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ จะจัดผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุงาน					
16. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มศว ไว้ให้บริการบุคลากร					
17. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากร					

อิทธิพลของสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล					
18. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีบริการรถรับ – ส่ง ใว้ให้บริการ					
19. ท่านคิดว่า การที่มหาวิทยาลัยฯ มีเงินช่วยเหลือในการจัดพิธีศพ บุคลากร หรือบิดา/มารดา/คู่สมรส/บุตร ของ บุคลากร เสียชีวิต มีความเหมาะสม					
20. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีห้องสมุด ใว้ให้บริการ					
21. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีร้านอาหารตามจุดต่าง ๆ ใว้ให้บริการ					
22. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มี SWU SHOP (ร้านจำหน่ายสินค้าตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ) ใว้ให้บริการ					
23. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ หรือหน่วยงานของท่าน มีการสนับสนุนทุนการฝึกอบรม/ทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเอง					
24. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยฯ สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก					
25. ท่านคิดว่าพื้นที่จอดรถของมหาวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับบุคลากร					
26. ท่านเห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยฯ มีตลาดนัด มศว ใว้ให้บริการ					

ส่วนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านนำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว					
1.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
2.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในหน่วยงาน					
3.หน่วยงานของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในการทำงาน					
4.หน่วยงานมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน					
5.ท่านทุ่มเททำงาน เพื่อร่วมสร้างผลงานให้แก่หน่วยงาน					
6.ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น					
7.ท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
8.ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานแบบพึ่งพา ร่วมมือและช่วยเหลือกัน					
9.หัวหน้าหน่วยงานของท่านให้คำปรึกษาและรับฟังพนักงาน					

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว					
10. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น					
11. หน่วยงานของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว					
12. หน่วยงานของท่านมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี					
13. หน่วยงานของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก					
14. หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ท่านสามารถทำความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที					
15. ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา					
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ					
16. ท่านต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (ต่อ)					
17.หัวหน้าหน่วยงานของท่านควบคุมพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยสร้างความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานและให้ทุกคนยึดหลักการนี้ร่วมกัน					
18.ท่านจะปฏิบัติงานตามหลักการที่ตกลงกันในหน่วยงานมากกว่า แม้จะขัดกับความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
19.ท่านเชื่อว่าการกระทำสิ่งใดก็ตาม จะต้องผ่านขั้นตอนการคิดอย่างรอบคอบ					
20.ท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ เลือกใช้แนวทางในการทำงานที่เคยใช้มาก่อน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าคิดหาทางเลือกใหม่ ๆ					
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
21.หน่วยงานของท่านมีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และนโยบายชัดเจน					
22.หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีเลิศ					
23.หน่วยงานของท่านเน้นบริการกลุ่มนิสิต ชุมชน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย					

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ต่อ)					
24.หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความคิดริเริ่มของท่าน เพื่อส่งผลให้บรรลุเป้าหมาย					
25.ภายในหน่วยงานของท่าน พนักงานต่างทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง					
26.ภายในหน่วยงานของท่านมีการแข่งขันในการทำงานระหว่างพนักงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านนำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ความผูกพันในองค์การ	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านทัศนคติ					
1. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านทัศนคติ (ต่อ)					
2. ท่านชอบพูดคุยถึงองค์กรของท่าน ในทางที่ดีกับบุคคลภายนอก					
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็คือ ปัญหาของท่าน					
4. ท่านคิดว่าท่านคงมีความผูกพันกับ องค์กรอื่น ๆ ได้เท่ากับองค์กรนี้					
5. ท่านรู้สึกว่าเป็นพนักงานที่มี ความสำคัญต่อองค์กร					
6. ท่านดีใจเป็นอย่างยิ่งที่ตัดสินใจทำงาน กับองค์กรนี้ แทนที่จะเป็นองค์กรอื่น					
7. ท่านอยากลาออกจากองค์กรนี้ ตลอดเวลา					
ด้านพฤติกรรม					
8. ท่านจะอุทิศตัวอย่างเต็มที่ เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ					
9. ท่านยินดีทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับ มอบหมาย					
10. แม้ว่ามีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่า ท่านยังคงทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป					
11. ท่านยังทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เนื่องจากมีความจำเป็น และมีความ ต้องการพอ ๆ กัน					
12. ท่านกลัวว่าจะเกิดปัญหาในการ ดำรงชีวิตหากท่านลาออกจากงานโดยที่ ยังไม่มีงานอื่นรองรับ					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความรู้สึก				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านพฤติกรรม (ต่อ)					
13.ถึงแม้องค์กรจะประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ท่านก็ไม่คิดจะลาออก					
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม					
14.ท่านคิดว่าการเป็นคนขององค์กรนี้ ไม่มีความหมายสำหรับท่าน					
15.ท่านคิดว่าการที่ท่านอยู่องค์กรนี้ เพราะสวัสดิการที่ได้จัดสรรให้กับ พนักงาน					
16.ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็น คุณธรรมที่สำคัญของการทำงาน ท่านจึง ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป					
17.ท่านมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อน ร่วมงานจนไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้					
18.ท่านสามารถทำงานกับองค์กรไหนก็ได้ ถ้างานมีลักษณะเหมือนกับงานที่ทำ อยู่					
19.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้					
20.ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน จึงไม่ยากลาออก จากองค์กรนี้					

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร.กุลเชษฐ์ มงคล	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์	อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาว จิตภาพร เกษประดิษฐ์
วัน เดือน ปี เกิด	15 November 1990
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	บช.บ บัญชีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์อนุวรรต บธ.ม บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการ จัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	2613/19 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

