

การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



นางสาวธัญชกา รัตนพันธ์

## สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF ORGANIZATION COMMITMENT OF  
UNIVERSITY ACADEMIC SUPPORT STAFF IN BANGKOK AND VICINITY

Miss Thanatcha Rattanaphant

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education Program in Educational Research

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2007

Copyright of Chulalongkorn University


หัวข้อวิทยานิพนธ์                      การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและ  
ปริมณฑล

โดย    นางสาวธัญญา รัตนพันธ์


สาขาวิชา                                    ศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา                          รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

 ..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิตติวงศ์)

 ..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

 ..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกต)



ธณัฐชา รัตนพันธ์ : การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (THE DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF ORGANIZATION COMMITMENT OF UNIVERSITY ACADEMIC SUPPORT STAFF IN BANGKOK AND VICINITY) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.อวยพร เรืองตระกูล, 128 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 482 คน ตัวแปรแฝงที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 5 ตัว ได้แก่ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ 19 ตัวแปร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้สถิติเบื้องต้น การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structure Relationship model Version 8.72)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โมเดลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก ( $\chi^2 = 21.56$ ,  $df = 47$ ,  $p = 0.999$ ,  $RMSEA = 0.000$ ,  $RMR = 0.005$ ,  $GFI = 1.000$ ,  $AGFI = 0.980$ ) ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 87 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 58

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด ตามลำดับ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลโดยรวมจากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความอยู่รอด ตามลำดับ

ภาควิชา วิทยาและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อนิสิต.....  
 สาขาวิชา วิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
 ปีการศึกษา...2550.....



# # 4884221027: MAJOR EDUCATION RESEARCH

KEY WORD: THE CAUSAL MODEL/ORGANIZATION COMMITMENT/JOB SATISFACTION/

ACADEMIC SUPPORT STAFF

THANATCHA RATTANAPHANT : THE DEVELOPMENT OF A CAUSAL MODEL OF ORGANIZATION COMMITMENT OF UNIVERSITY ACADEMIC SUPPORT STAFF IN BANGKOK AND VICINITY. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. AUYPORN RUENGRAGUL, Ph.D., 128 pp.

The purposes of this research were 1) to study the factors which effect on the organization commitment of university academic support staff in Bangkok and vicinity and 2) to develop and validate the model with organization commitment of university academic support staff in Bangkok and vicinity empirical data. The sample consisted of 482 university academic support staff operated in Bangkok and vicinity. The latent variable consisted of : existence, relation in organization, to progress and growth, job satisfaction and organization commitment used by nineteen observed variables. The data were collected by questionnaires and analyzed by descriptive statistics, correlation and linear equation model. (Linear Structure Relationship model Version 8.72)

The major findings were as follows:

1. The model of organization commitment of university academic support staff was fitted to the empirical data ( $\chi^2 = 21.56$ ,  $df = 47$ ,  $p = 0.999$ ,  $RMSEA = 0.000$ ,  $RMR = 0.005$ ,  $GFI = 1.000$ ,  $AGFI = 0.980$ ) The model accounted 87% of variance in organization commitment of university academic support staff and accounted 58% of variance in job satisfaction of university academic support staff.

2. The organization commitment of university academic support staff received the highest total effect from job satisfaction, relation in organization, to progress and growth and existence. And job satisfaction of university academic support staff received the highest total effect from to progress and growth, relation in organization and existence.

Department : Educational Research and Psychology Student's Signature : ..... 89/17 .....

Field of Study : Educational Research ..... Advisor's Signature : ..... 0-4 .....

Academic Year : 2007 .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความเอาใจใส่ ความเมตตา กรุณา ความห่วงใยและกำลังใจจากรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ข้อคิดและตรวจทานแก้ไข ท่านสละเวลาทุ่มเทเพื่อลูกศิษย์ทั้งที่ท่านมีภาระงานมาก เริ่มตั้งแต่ผู้วิจัยเริ่มต้นเขียนโครงร่างวิทยานิพนธ์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา บวรกิติวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วรวรรณี แกมเกตุ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำชี้แนะตรวจทาน และแก้ไขวิทยานิพนธ์เล่มนี้ รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้อันทรงคุณค่าในการทำวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณบ้านน้อยและพี่ต่าย เจ้าหน้าที่ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาที่ช่วยอำนวยความสะดวกตั้งแต่เริ่มเข้าเรียน เป็นต้นมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วรวรรณี แกมเกตุ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์ คุณเบญจวรรณ อรสุทธิกุลชัย และคุณจักรชัย หิรัญยะวสิต ที่ได้ให้ข้อเสนอในการปรับปรุงให้เครื่องมือในการวิจัยสมบูรณ์ที่สุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการมอบทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบุคลากรกองบริการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและติดตามสอบถามถึงความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์อยู่เสมอ

ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทั้งระดับปริญญาโทบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการเรียนและคอยช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เสมอมา และขอบคุณคุณทักษิณา เอี่ยมสุภมิตร และคุณเอกสิทธิ์ คชเสนี ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้มีพระคุณสูงสุด คือคุณพ่อ คุณแม่ และพี่น้องครอบครัวรัตนพันธ์ทุกท่านที่ให้การสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด ทั้งในด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ ตลอดจนทุก ๆ ด้านจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	22
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ.....	59
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย.....	60
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้.....	65
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ.....	68
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
	สรุปผลการวิจัย.....	74
	อภิปรายผลการวิจัย.....	75
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	79
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	79
	รายการอ้างอิง.....	80
	ภาคผนวก.....	88
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	89
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
	ภาคผนวก ค คำสั่งในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล.....	99
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	128



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 เปรียบเทียบความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) .....	29
2 สรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	44
3 สรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	45
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย.....	49
5 ข้อคำถามที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มเติมจากคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ.....	52
6 จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร.....	54
7 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	55
8 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละการตอบกลับแบบสอบถาม จำแนกตามมหาวิทยาลัย.....	57
9 จำนวนและร้อยละของการตอบกลับของแบบสอบถามในแต่ละช่วงของ การดำเนินการ.....	57
10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	61
11 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน.....	62
12 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	64
13 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย.....	67
14 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	70

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 การจูงใจเพื่อบรรลุจุดหมายด้วยบุคคลและองค์กร.....	22
2 วิวัฒนาการของทฤษฎีการจูงใจ.....	23
3 การจูงใจโดยมุ่งงานเป็นหลัก.....	24
4 การจูงใจโดยมุ่งคนเป็นศูนย์กลาง.....	24
5 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจในรูปแบบเชิงเนื้อหา 4 ทฤษฎี.....	27
6 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	30
7 ความต้องการตามแนวคิด ERG.....	31
8 เปรียบเทียบทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์กับทฤษฎีมาสโลว์ .....	32
9 องค์ประกอบพื้นฐานตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.....	34
10 ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler.....	35
11 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	47
12 รายละเอียดโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	72

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญและในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผลงานที่ปรากฏ หากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ ก็จะทำให้ผลให้มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรน้อยลงและเกิดการขาดงานและลาออกจากรางานในที่สุด (อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ, 2545) แต่หากผู้บริหารสามารถหาวิธีหรือแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุดก็ย่อมจะทำให้การลาออกของบุคลากรน้อยลงและส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรเกิดความต่อเนื่อง สามารถสร้างสรรค์และผลิตผลงานที่ดีและมีคุณภาพให้แก่องค์กร โดยปกติแล้วความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เกิดขึ้นตามลำดับขั้นดังนี้ คือ ความต้องการทางร่างกายและการอยู่รอด ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการสังคมหรือความรัก ความต้องการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) ดังนั้น เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมที่จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรอยากที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป แต่หากบุคลากรขาดความผูกพันกับองค์กรแล้ว ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เป็นต้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรมและมีคุณภาพ รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน และการดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษา โดยบุคลากรในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย พนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ หากบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและคุณภาพ ก็จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541) แต่สืบเนื่องมาจากการปฏิรูประบบบริหารและจัดการมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีระบบการบริหารอย่างเป็นอิสระ คล่องตัวและสามารถตรวจสอบได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาคควรมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารสถาบัน

อุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างครบวงจร อันได้แก่ การบริหารการเงิน การบริหารบุคลากร และการบริหารวิชาการ เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีคุณภาพ (กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์, 2546) ดังนั้นในการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จากข้าราชการสาย ก เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและข้าราชการสาย ข และสาย ค เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและ/หรือการวิจัย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการนั้น จะทำหน้าที่ดำเนินงานทางด้านการสอนสนับสนุนงานวิชาการ งานบริการวิชาการ งานบริหาร และงานธุรการ โดยในปัจจุบันได้มีการแทนที่อัตราว่างของข้าราชการสาย ก ข และค มาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และมีการเปิดรับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีสถานภาพที่แตกต่างจากข้าราชการในส่วนของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณอายุราชการ จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอัตราการลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่ให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า โดยพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีอัตราการลาออกเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอัตราการลาออกที่น้อยกว่า สาเหตุที่สำคัญของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมาจากการทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ ไม่ท้าทายและไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถเท่าที่ควร อีกทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน (พีรยา วิเศษจิตร์, 2549) ซึ่งผลเสียที่ตามมาจากการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีผลทำให้การดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัยขาดตอนและไม่ต่อเนื่อง และหากอัตราการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการยังคงเพิ่มสูงมากขึ้นอาจจะส่งผลเสียต่อมหาวิทยาลัยตามมา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในรูปแบบของการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้หลักการวิเคราะห์โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อให้องค์กรหรือมหาวิทยาลัยมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และจากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับโมเดลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีความพึง

พอใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีแรงจูงใจ มาประยุกต์ใช้กับการวิจัยในครั้งนี้โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer (1980 อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตน์, 2546) โดยทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer มีแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ชั้น ของ Maslow ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความอยู่รอด (physiological & survival) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (safety & security) ความต้องการสังคมหรือความรัก (social or love) ความต้องการยอมรับนับถือ (self-esteem/self-respect) และความต้องการความสำเร็จ (self-actualization) โดยทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ชั้นของ Maslow เป็น 3 ด้าน คือ ความอยู่รอด (Existence: E) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Relatedness: R) และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Growth: G) ซึ่งทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและมีการนำมาประยุกต์ไปใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างกว้างขวาง อีกทั้งยังครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎี ERG ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### คำถามวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีลักษณะอย่างไร และมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์



## ขอบเขตการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีแรงจูงใจ โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer โดยทฤษฎี ERG ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความอยู่รอด (E-existence) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (R-relatedness) และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (G-growth) ซึ่งทฤษฎี ERG ครอบคลุมตัวแปรที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเชื่อมโยงโดยตรงและมีความชัดเจนซึ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

2. กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม ที่มีพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

### 3.1 ตัวแปรภายในแฝง มี 2 ตัว คือ

3.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อองค์กร

3.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 3.2 ตัวแปรภายนอกแฝง มี 3 ตัว คือ

3.2.1 ปัจจัยด้านความอยู่รอด ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัย และระยะเวลาของสัญญาจ้าง

3.2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วม

- 3.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล และความก้าวหน้า

### นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีดังนี้

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความทุ่มเทให้กับงาน และมีความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น

**องค์กร** หมายถึง การที่บุคคลมารวมตัวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อให้การทำงานของกลุ่มบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม โดยองค์กรในที่นี้หมายถึงคณะ/สำนัก/สถาบันภายในมหาวิทยาลัยที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่คณะ/สำนัก/สถาบันภายในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยศิลปากร

**โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยด้านความอยู่รอด ประกอบด้วย เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัย ระยะเวลาของสัญญาจ้าง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล และความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

**พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ** หมายถึง พนักงานของมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ทำหน้าที่สนับสนุนทางด้านงานวิชาการ งานบริการวิชาการ งานบริหาร และงานธุรการในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนและหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

**การยอมรับเป้าหมายขององค์กร** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกิดความพอใจในองค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพ ทำให้เกิดการยอมรับและเห็นด้วยในเป้าหมาย ค่านิยม กฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรตั้งขึ้น

**การทุ่มเทให้กับงาน** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กรโดยอุทิศทั้งแรงกาย แรงใจ และแรงปัญญาโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวให้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างประโยชน์ ชื่อเสียงและความก้าวหน้าให้กับองค์กร

**ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป โดยไม่คิดโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น แม้ว่าจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิดและการกระทำของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่องานที่ทำงานซึ่งมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยวัดจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและเจตคติขององค์กร

**พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมีความพยายามหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จแม้จะมีปัญหาอุปสรรค และมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ หากไม่มีธุระจำเป็นก็จะไม่หยุดงาน

**เจตคติต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อองค์กรและระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร มีความพอใจในบทบาทที่ได้รับภายในองค์กรและมีความต้องการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

**ปัจจัยด้านความอยู่รอด** หมายถึง ความต้องการพื้นฐานในการทำงาน ประกอบด้วย เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัย และระยะเวลาของสัญญาจ้าง

**เงินเดือน** หมายถึง ค่าตอบแทนจากภาระงานที่ปฏิบัติในแต่ละเดือนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมต่อภาระงานและค่าครองชีพ รวมทั้งสามารถนำไปจัดสรรเป็นเงินออมได้ และมีความใกล้เคียงกับองค์กรอื่น ๆ

**สวัสดิการ** หมายถึง สิ่งตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีความเหมาะสม เพียงพอต่อความต้องการและได้รับอย่างสะดวกรวดเร็ว

**ความมั่นคง** หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อองค์กรในด้านความมั่นคงทางการเงิน การปฏิบัติงานและสถานภาพทางสังคมขององค์กร

**ความปลอดภัย** หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยที่ได้รับจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมและที่ตั้งขององค์กร

**ระยะเวลาของสัญญาจ้าง** หมายถึง ข้อตกลงในการทำงานระหว่างองค์กรกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีการระบุระยะเวลาในการจ้างงานและหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม

**ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร** หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วม

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้มีโอกาสร่วมทำงาน พบปะพูดคุย ปรึกษาหารือ และร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นกันเองและเท่าเทียมกัน

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร่วมกันทำงานกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นในองค์กร ได้พบปะพูดคุย ปรึกษาหารือและร่วมแสดงความคิดเห็น มีความเข้าใจที่ดี สนิทสนมและเป็นกันเองอันก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน

**การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนดี จนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยและให้การยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติ และรับฟังความคิดเห็นในทุก ๆ ด้าน

**การบังคับบัญชา** หมายถึง บทบาทหรือความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ มีความยุติธรรม/คุณธรรมในการบังคับบัญชา และให้คำปรึกษาตรงตามหลักวิชาการ

**การมีส่วนร่วม** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีโอกาสได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการบริหารงาน ร่วมแก้ไขปัญหา และมีส่วนตัดสินใจในการดำเนินการกำหนดนโยบายและเป้าหมายภายในองค์กร

**ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล และความก้าวหน้า

**หน้าที่ความรับผิดชอบ** หมายถึง ภาระงานที่องค์กรมอบหมายให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติโดยเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีส่วนช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้สูงขึ้น และทำให้มีบทบาทในสังคม

**ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้รับมอบหมายให้ทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และผลงานที่ทำเป็นที่พอใจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง

**การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย จนองค์กรมีการพิจารณาให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และมีการให้รางวัลตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานดี ซึ่งองค์กรมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถและมีความยุติธรรม

**ความก้าวหน้า** หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การขึ้นเงินเดือน และมีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรม/ดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น

### **ประโยชน์ที่ได้รับ**

1. ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งทำให้ได้ทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อค้นพบที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร การบำรุงรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ และการเสริมสร้างให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ตอน **ตอนที่แรก** แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร **ตอนที่สอง** แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน **ตอนที่สาม** แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และ**ตอนที่สี่** งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดสำคัญแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรซึ่งกำลังได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน โดยมีการให้คำนิยามขององค์กรกันหลากหลาย ดังต่อไปนี้

##### นิยามเกี่ยวกับองค์กร

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า องค์กรจะต้องประกอบไปด้วยบุคคลมากกว่าหนึ่งคนมาร่วมกันทำกิจกรรมอย่างเป็นระบบด้วยความร่วมแรงร่วมใจกันอย่างจริงจัง เพื่อให้จะให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2548) กล่าวว่า กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดระเบียบ กิจกรรม โครงสร้าง และภาระหน้าที่ รวมทั้งบุคลากร และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเอกภาพในการทำงาน

สมคิด บางโม (2547) กล่าวว่า องค์กร คือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดทำระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) กล่าวว่า องค์การ คือ การจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง โดยทุกองค์การจะมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน บุคคลหรือสมาชิก และโครงสร้างที่เหมาะสม

พิทยา บวรวัฒนา (2537) กล่าวว่า องค์การ คือ การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อมาร่วมมือ (หรือประสานงาน) ทำงานบางอย่างให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้

อรุณ รักรธรรม (2536) กล่าวว่า องค์การ คือ การที่บุคคลมารวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมหรือผลิตผลผลิตขององค์การ โดยมีกระบวนการปฏิบัติเป็นระบบและทุกคนในองค์การตระหนักถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติ

สมบุรณ์ ศรีสุพรรณดิษฐ์ (2533) กล่าวว่า องค์การ คือ ระบบประสานกิจการของกลุ่มคน ซึ่งร่วมงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมภายใต้การสั่งการและความเป็นผู้นำ

Schermerhom, Hunt and Osborn (2000 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2546) กล่าวว่า องค์การ คือ การรวบรวมการทำงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม

Hicks & Gullett (1979 วิเชียร วิทยอุดม, 2548) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง โครงสร้างที่ได้จัดทำขึ้นตามกระบวนการสำหรับให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

Hicks (1972 อ้างถึงในธงชัย สันติวงษ์, 2540) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Barnard (1970 อ้างถึงในชาวลิต ตนานนท์ชัย, 2532) กล่าวว่า องค์การ คือ ระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Weber (1966 อ้างอิงในสมคิด บางโม, 2544) กล่าวว่า องค์การ คือ หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งรวมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากการศึกษาแนวคิดและนิยามเกี่ยวกับองค์การ ผู้วิจัยได้ให้นิยามขององค์การ ดังนี้

**องค์การ** หมายถึง การที่บุคคลมารวมตัวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้การทำงานของกลุ่มบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม

### นิยามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง (2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกผ่านทางทัศนคติ คือ สมาชิกมีความที่ขอยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และสมาชิกมีความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

สุทธิพงษ์ เขียมศิริ (2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการประกอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม

นุชติมา รอบคอบ (2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลมีให้ต่อองค์กรโดยยินดีที่จะทำงาน ให้ความร่วมมือ เสียสละต่อความต้องการส่วนตน เพื่อองค์กรเป็นทัศนคติในทางบวกอย่างหนึ่งที่มีต่อการทำให้พนักงานทุ่มเทร่างกายและแรงใจ เพื่อทำงาน และเพื่อองค์กร

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งถูกบ่งชี้ในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลในองค์กรมีทัศนคติต่อองค์กร มีการแสดงออกทางพฤติกรรม ดังนี้ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อสถาบัน มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไป

อวยพร ประพทธิธรรม (2537) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดจะละทิ้งองค์กรไป

Eisenberger and others (1991 อ้างอิงในอมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอุทิศสละของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร

Mathieu and Farr (1991 อ้างอิงในบุษยาณี จันทรเจริญสุข, 2538) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน (Job Involvement) มากยิ่งขึ้น

Marry E. Sheldor (1990 อ้างอิงในธนพร จงวิทยาดี, 2544) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Whithey and Cooper (1989 อ้างอิงในบุษยาณี จันทรเจริญสุข, 2538) กล่าวว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ตลอดจนการลาออกจากองค์กร (Exit) ในที่สุด

Mottaz (1987 อ้างอิงในเบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคคลแล้ว บุคคลก็สามารถที่จะปฏิบัติตอบแทนให้ประโยชน์กับองค์กรเช่นกัน

Shore and Martin (1984 อ้างอิงในอมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ความพึงพอใจในงานเป็นตัววัดผลจากการปฏิบัติงานในระยะสั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวที่วัดได้ในระยะเวลายาวและคงทนกว่า

Salancik (1983 อ้างอิงในภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี, 2543) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

Mowday และคณะ (1982 อ้างอิงในพรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยินดีที่จะอุทิศตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเชื่อมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Kanter (1980 อ้างอิงในมณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกล็ดมณี และบังอรศรี รุจิวิสิน, 2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Styskal (1980 อ้างถึงในสุมนา ศิริบริวารเกียรติ, 2542) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความภาคภูมิใจและการมีทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อองค์กร และเป็นการยอมรับเป้าหมายพร้อมทั้งค่านิยมขององค์กร

Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงในศุภมิตร บัวเสนาะ, 2546) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กร เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

Richard M. Steers (1977 อ้างอิงในพรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร ตลอดจนเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร

Robert and Hiroshi (1977 อ้างอิงในจารุณี วงศ์คำแน่น, 2537) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรเป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์กร รวมตลอดไปจนถึงการมีทัศนคติที่ดีที่เป็นไปในทิศทางที่เป็นบวกต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงในสุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ, 2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรจนบรรลุเป้าหมาย

จากนิยามเกี่ยวกับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าองค์กรเป็นระบบการทำงานของบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งในองค์กรจะมีระเบียบวิธีการในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อบุคคลปฏิบัติงานในองค์กรย่อมมีปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรเป็นดังนี้

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การที่บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความทุ่มเทให้กับงาน และมีความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น



จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยทำให้ได้ทราบนิยามเกี่ยวกับองค์กร นิยามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรจะได้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังจะกล่าวไป

#### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2549) กล่าวว่า การผูกพันต่อองค์กร จะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

- เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากการต้องการคงอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) กล่าวว่า มีปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เพศ อายุงาน อายุ สถานภาพสมรส ระดับ เงินเดือน
2. ลักษณะของงานที่ทำ เช่น งานมีความก้าวหน้า งานมีความท้าทาย การบริหารงาน การมีส่วนร่วมในงาน

3. ประสบการณ์จากการทำงาน

4. เจตคติของกลุ่มกับผู้ร่วมงาน

5. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

6. วัฒนธรรมองค์กรหรือรูปแบบการทำงาน

Mowday (1992 อ้างอิงในเบญจรัตน์ เดชนวัณนชัย, 2541) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และบุคลิกลักษณะ

2. ลักษณะบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร อายุขององค์กร
4. ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร พฤติกรรมการบริหารงาน

Allen and Meyer (1990 อ้างอิงในนงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านทัศนคติซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) โดยให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและการได้มีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกของพนักงานว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติต่อหน้าที่ในองค์กร

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน

Becker (1990 อ้างอิงในนงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) กล่าวว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) เกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัย คือ

- 1) ขนาดหรือจำนวนการลงทุนในองค์กร (Side-Bets) ของพนักงานแต่ละคนที่ได้ทำไป
- 2) การรับรู้การขาดทางเลือกของพนักงาน

การที่พนักงานไม่ไปทำงานกับที่อื่น เขาจะรับรู้ว่าตัวเองลงทุนไปในด้านต่าง ๆ กับองค์กรไว้มาก เช่น เวลา พลังงาน ฯลฯ ดังนั้น เขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่ง Becker พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์กรที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่ามีทางเลือกน้อยก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง

Doering and Rhodes (1989 อ้างอิงในบุษยาณี จันทร์เจริญสุข, 2540) กล่าวว่า มีปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ปัจจัยด้านสาระของงาน (Job content factor) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับตัวงานซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน เช่น ผู้ร่วมงาน พฤติกรรมการบริหาร วัฒนธรรมองค์กร
3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน หรือลักษณะขององค์กรโดยตรง
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน องค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น ความคาดหวังจากสังคม โอกาสในการได้งานใหม่
5. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ซึ่งหมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และค่านิยมส่วนตัว

Willisms & Hazer (1986 อ้างอิงในสุมนา ศิริบริวารเกียรติ, 2542) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือการเปลี่ยนงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในงานซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านการโยกย้ายงาน การเปลี่ยนงานของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและอาชีพ

Steers (1977 อ้างอิงในเบญจรัตน์ เดชนวิวัฒน์ชัย, 2541) กล่าวว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล เช่น อายุ อายุงาน เพศ ระดับการศึกษา
2. ลักษณะงาน เช่น ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณะในงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ
3. ประสบการณ์ทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรหรือทัศนคติของกลุ่มคนต่อองค์กร

Steers กล่าวว่า ปัจจัยดังกล่าวต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน และผลการปฏิบัติงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

## ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษานิยามและความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

### นิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจ

อนงค์ เอื้อวัฒนา (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกในด้านบวกหรือลบ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่งและความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

วิทย์ เทียงบุญธรรม (2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจ การทำให้พอใจ ความซาบซึ้งใจ ความสนใจ ความจุใจ ความแน่ใจ การชดเชย การไถ่บาป การแก้แค้น สิ่งที่ชดเชย

แสง รัตนมงคลมาส และคณะ (2537) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ปฏิกริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าโดยที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมินในลักษณะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ หรือไม่มีปฏิกริยาต่อสิ่งเร้านั้น

หลุย จำปาเทศ (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการ (Need) ที่บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข สังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออก

Shelley (1975 อ้างอิงในขวัญเรือน วงษ์มณี, 2547) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า คือ ทฤษฎีที่ว่าด้วยความรู้สึกสองแบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ ซึ่งความรู้สึกทุกชนิดของมนุษย์จะติดอยู่สองแบบนี้ ความรู้สึกทางบวก คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้มีความสุข ส่วนความรู้สึกทางลบ คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความไม่สบายใจ ความรู้สึกสองแบบนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน ระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสองเรียกว่า ระบบความพึงพอใจ ซึ่งความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกทางลบ

สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึก ความคิดเห็น หรือความพอใจของมนุษย์ ได้แก่ ทรัพยากร (Resource) หรือ สิ่งเร้า (Stimuli) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาทรัพยากรหรือสิ่งเร้า แบบใดที่ ต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์

จากการศึกษาแนวคิดและนิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามของความพึงพอใจ ดังนี้

**ความพึงพอใจ** หมายถึง ความรู้สึกหรือการแสดงออกที่พอใจต่อการตอบสนองของความ ต้องการ ด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาสังเกตได้จากสายตา คำพูด และการ แสดงออก

### นิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการ ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ชื่นชอบต่องาน และเป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคล มีต่องาน ซึ่งเกิดจากการรับรู้และการประเมินตนเองเป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจเมื่องานที่ทำนั้นให้ผลตอบแทนที่ตอบสนองความ ต้องการของตนเองได้ ความไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการขาดงาน และเป็นตัว ทำนายการลาออกจากงาน

ไตรธร เศรษฐีธร (2543) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความสุขที่ ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจเกี่ยวกับรายได้

สุนนา ศิริบรรเกียรติ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือ ทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลทำให้เขามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงานและทำงานด้วยความอุตสาหะพยายามจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยกำหนดรูปแบบของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทเชิงวิชาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทน และความมั่นคงใน การทำงาน



จารุวรรณ ชิดโชติ (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรวมกันของคนที่มีความต้องการและองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

สุปรียา ไช้มุข (2540) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติต่างๆ ที่มาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และความเหมาะสมของปริมาณงาน

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ส่วนหนึ่งของขวัญในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลมักจะได้รับจากงานของเขา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งเป็นอิทธิพลเนื่องมาจากโครงสร้างของบุคลิกลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

ก้องเกียรติ เชนชม (2537) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของงานในด้านความพอใจหรือเป็นสภาพจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่องานว่ามีความชอบงานนั้นมากน้อยเพียงใด

จรี เพ็ชรรัตน์ (2534) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกกับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งมีระบบการให้คุณค่าที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลตอบแทนที่ได้รับทั้งทางด้านวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในองค์กรต่าง ๆ

กรองแก้ว อยู่สุข (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร

สุทิน สายสงวน (2533) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจหรือทัศนคติในเชิงบวกหรือสภาวะอารมณ์ในเชิงบวกหรือสภาวะที่พึงพอใจของปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นการตอบสนองของปัจเจกบุคคลต่อประสบการณ์ในการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมดที่มากระทบ

เซาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชาว่าชอบหรือไม่ชอบนั้น ๆ ความพึงพอใจในงานจะมีผลต่อการลาออก การขาดงาน ความประทับใจ และประเด็นที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอื่น ๆ

Morse (1995 อ้างถึงในสุพานี สกฤษฎ์วานิช, 2549) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความตึงเครียดมากจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความตึงเครียดนี้จะเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองของความตึงเครียดแล้ว ความตึงเครียดก็จะน้อยลงหรือหมดไป อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

Crolley (1989 อ้างถึงในเบญจรัตน์ เดชนุกัฒนชัย, 2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับคนที่มีความรู้สึกต่องานเขาอย่างไร เป็นสิ่งประกอบด้วยทัศนคติ ความรู้สึก ความชอบไม่ชอบซึ่งคนมีต่องาน ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถที่จะใช้ความรู้และความชำนาญพิเศษของเขาได้มากเท่าไร เขาก็ยังมีความพึงพอใจต่องานมากยิ่งขึ้น

Porter et al., Mowday et al. (1982 อ้างถึงในธนพร จงวิทยาดี, 2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และแสดงผลสะท้อนอย่างทันทีต่อรายละเอียดของแง่มุมสถานการณ์ของงาน (Work Situation)

Davis (1981 อ้างถึงในเบญจรัตน์ เดชนุกัฒนชัย, 2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของคนงานที่มีต่องาน ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนงานที่มีต่องานกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

Price & Muller (1981 อ้างถึงในศุภมิตร บัวเสนาะ, 2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความชอบ (like) หรือระดับความสุข (happy) ของบุคคลต่องาน

Mowday & Steers (1979 อ้างถึงในพรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการยอมรับหรือมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่องานหนึ่งๆ ที่ชี้เฉพาะลงไป (One's specific task) และต่อสภาพแวดล้อมของงานนั้นๆ (Task environment)

Wolman (1973 อ้างถึงในวันวิสาข์ แสงประทุม, 2547) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ต้องการ หรือตอบสนองต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลให้ผลตามความมุ่งหวัง ซึ่งเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายด้าน เช่น รายได้ เงินเดือน การประเมินผลงาน นโยบาย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Blurm and Naylor (1968 อ้างอิงในสุพานี สกฤษฎ์วานิช, 2549) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติโดยรวมของพนักงาน ซึ่งเป็นผลมาจากทศนคติในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน อันได้แก่ ผลตอบแทน การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ สุขภาพ อารมณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร สถานะทางสังคม กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ให้นิยามของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

**ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิดและการกระทำที่มีต่องานที่ทำซึ่งจะมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยวัดจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและเจตคติขององค์กร

จากศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงการตอบสนองของความต้องการของบุคคลในแง่ใดแห่งหนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่มีความพยายามที่จะศึกษาตัวแปรทั้งสองร่วมกัน โดยสรุปได้ว่ามีงานวิจัยบางส่วนที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่มีงานวิจัยจำนวนมากเสนอว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวเป็นตัวกำหนดหรือส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในตอนที่สอง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

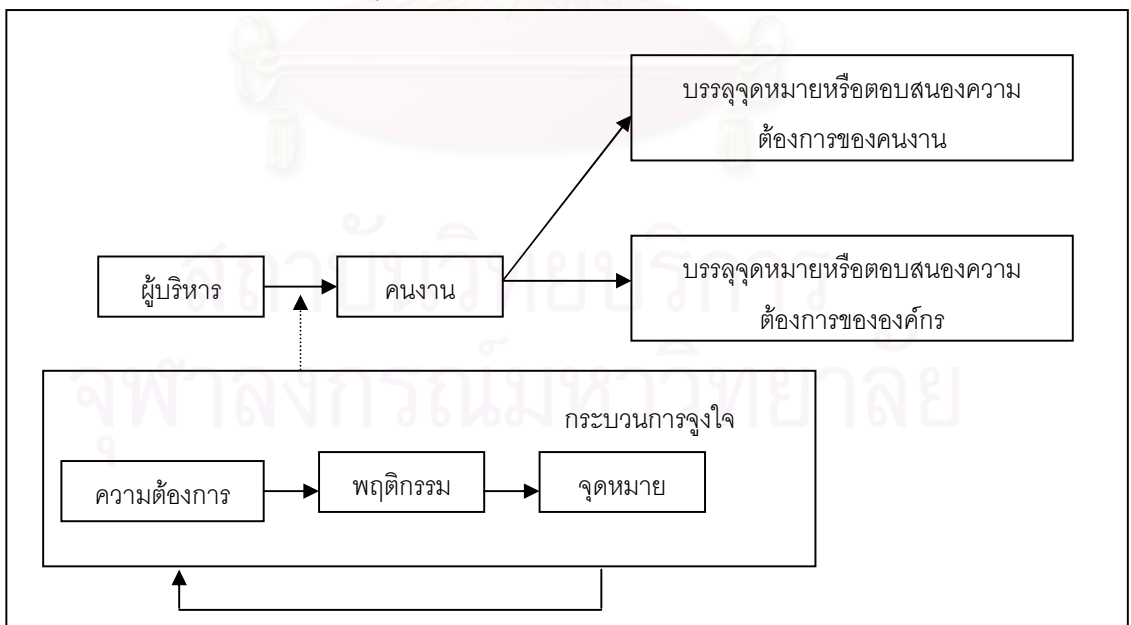
นอกจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

นอกจากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นแนวคิดสำคัญและใช้สำหรับทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอื่นจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ยังมีแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

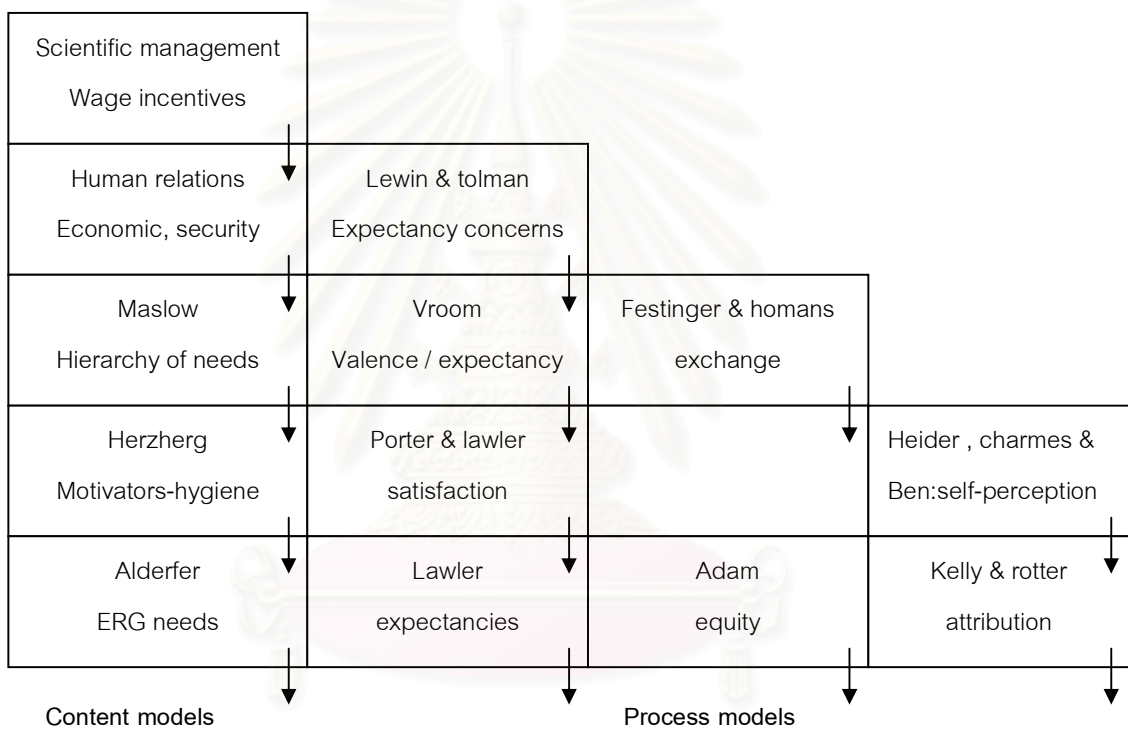
#### การจูงใจ (motivation)

ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ (Luthans 1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) ดังนั้นในการจูงใจคนให้ทำงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงการตอบสนองของจุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์กรควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากคนและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรได้ก็ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองของความต้อการต่างๆ ด้วย เช่น ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตา และโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ขณะเดียวกัน องค์กรก็มีความคาดหวังเช่นกันว่าจะได้รับการทุ่มเทความพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความสามารถจึงจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์กรบรรลุด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยการคำนึงถึงความต้อการทั้งสองด้าน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์และการบรรลุจุดหมายที่ต้อการตั้งแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 การจูงใจเพื่อบรรลุจุดหมายตัวบุคคลและองค์กร (Luthans 1981 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546)

**ทฤษฎีการจูงใจ** (motivation theory) มีวิวัฒนาการมาสองรูปแบบ คือ **รูปแบบเชิงเนื้อหา** (content models) และ **รูปแบบเชิงกระบวนการ** (process models) กรณีรูปแบบเชิงเนื้อหาเริ่มมาตั้งแต่ยุคทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ คือ Frederick W. Taylor, Frank Gilberth และ Henry L. Gantt ที่เสนอแนวคิดการจูงใจด้วยค่าจ้าง มาถึงยุคของ G.E. Mayo ซึ่งเป็น ยุคการบริหารที่ชนะเชิงพฤติกรรมว่าด้วยเรื่องมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงยุคของ Maslow, Herzberg, Clayton Alderfer และMcClelland ในระยะต่อมาสำหรับรูปแบบเชิงกระบวนการประกอบด้วยทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเป็นธรรมและทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย ดังแผนภาพที่ 2



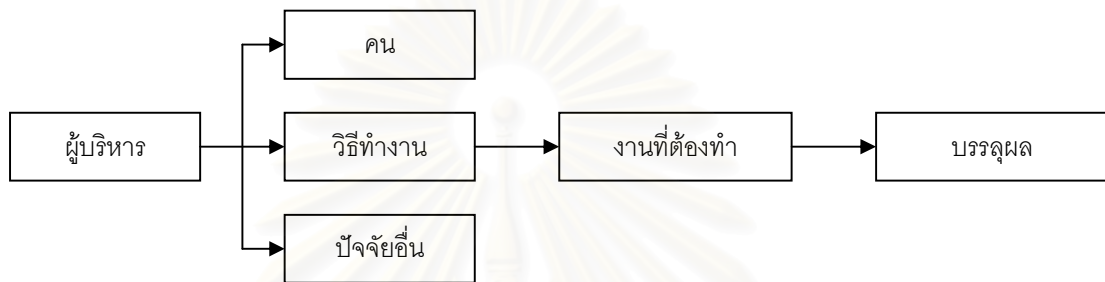
แผนภาพที่ 2 วิวัฒนาการของทฤษฎีการจูงใจ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546)

**ทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา (content models)**

เป็นทฤษฎีที่พยายามตอบคำถามว่า **มีอะไรที่จะจูงใจคนให้ทำงานได้บ้าง** (What it is that motivates people at work?) เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือแรงขับ (needs/drives) ที่คนงานมีหรือต้องการได้รับ และต้องการอะไรมาก อะไรมาก มีทฤษฎีสำคัญ ดังนี้



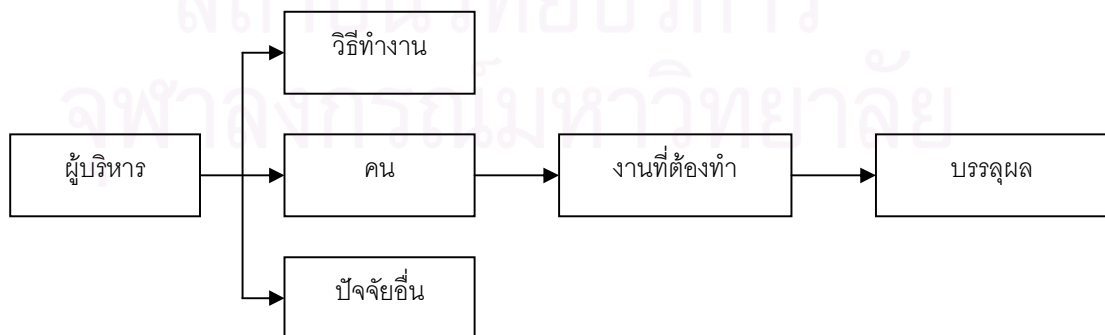
1. **ทฤษฎีการจูงใจในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์** เป็นยุคการจูงใจด้วยค่าจ้าง (Wage) เป็นยุคที่มุ่งงานเป็นหลัก (job-centered) โดยถือว่างานและวิธีการทำงานเป็นหัวใจของการจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญมีการค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (one best way) สำหรับงานที่จะทำแต่ละอย่างเพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ คนเป็นเพียงมนุษย์เศรษฐกิจ (economic man) ที่มีเงินหรือรายได้เป็นสิ่งจูงใจ การจ่ายผลตอบแทนจะจ่ายให้ตามผลผลิตใช้การปรับคนเข้ากับงานที่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้แล้ว ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 การจูงใจโดยมุ่งงานเป็นหลัก (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546)

แผนภาพที่ 3 เป็นทฤษฎีการจูงใจในยุคที่มุ่งเน้นงานและวิธีการทำงานเป็นหลัก โดยมุ่งจูงใจให้คนทำงานด้วยการจ่ายค่าจ้างที่ดึงดูดใจ โดยสะท้อนให้เห็นสภาพการทำงานภายในองค์กร คือ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานและวิธีการทำงาน โดยคนและปัจจัยอื่นเป็นตัวร่วมในการช่วยเสริมสร้างให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรตั้งไว้

2. **ทฤษฎีการจูงใจยุคการบริหารเชิงพฤติกรรม** เน้นความมีมนุษยสัมพันธ์ มุ่งสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่คนงาน ให้มีความเป็นอิสระที่จะริเริ่มเพื่อการสร้างสรรค์ การมีสิทธิที่จะเลือกวิธีการทำงาน ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายพิจารณาปรับหรือจัดงานให้เหมาะสมหรือเป็นที่พึงพอใจแก่คนงานที่จะทำนั้นเป็นการยึดถือคนเป็นศูนย์กลาง (human-centered) มองคนเป็นมนุษย์สังคม (social man) มากกว่าการเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ (economic man) ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 การจูงใจโดยมุ่งคนเป็นศูนย์กลาง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546)

แผนภาพที่ 4 เป็นทฤษฎีการจูงใจในยุคที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก โดยการเร่งหรือหาวิธีที่จะทำให้คนหรือบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากที่สุด ซึ่งมีวิธีการทำงานและปัจจัยอื่นเป็นตัวร่วมในการช่วยเสริมสร้างให้งานที่ต้องทำบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าหลักการของทฤษฎีทั้งสองต่างมีส่วนถูกต้อง จะแยกใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งย่อมไม่ถูกต้องจึงควรใช้ควบคู่กันไป ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องกำหนดข้อกำหนดและวิธีการทำงานไว้ด้วย ขณะเดียวกันก็ต้องมีการจูงใจ เสริมแรง และสร้างความพึงพอใจให้กับคนงานด้วยเช่นกัน ทฤษฎีทั้งสองจึงมีความถูกต้องในตัวของมันเองไม่ขัดแย้งกัน แต่จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะบังเกิดผลมากที่สุด

**3. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's needs theory)** ในปี 1970 Maslow เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้ และเชื่ออีกว่า เมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน และเขาได้จัดลำดับความต้องการเป็น 5 ขั้น โดยแต่ละขั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 *ความต้องการความสำเร็จ (self-actualization)* ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร เช่น งานที่ท้าทาย ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในงาน

3.2 *ความต้องการยอมรับนับถือ (self-esteem/self-respect)* ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร เช่น ชื่องาน เนื้องาน การเพิ่มค่าจ้างที่เป็นธรรม การยอมรับจากกลุ่มเพื่อนหรือผู้บริหาร และความรับผิดชอบ

3.3 *ความต้องการสังคมหรือความรัก (social or love)* ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร เช่น คุณภาพของการนิเทศ กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ และความเป็นเพื่อนในอาชีพ

3.4 *ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (safety & security)* ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร เช่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผลประโยชน์พิเศษที่ได้รับ การเพิ่มเงินเดือนและความมั่นคงในการทำงาน

3.5 *ความต้องการทางร่างกายและความอยู่รอด (physiological & survival)* ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์กร เช่น สภาพอุณหภูมิ เงินเดือนที่เป็นธรรม อาหารและเครื่องดื่มและสภาพการทำงาน

**4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (two-factors theory)** มีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น dual factors theory; motivation-maintenance และ motivation-hygiene theory เป็นต้น ทฤษฎีนี้มาจากผลจากการศึกษาสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง

ในเมื่อพิศเบอร์กเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า สิ่งที่ทำให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) หากขาดสิ่งเหล่านี้ไป (แต่เมื่อมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นตัวจูงใจในการทำงาน เป็นเพียงแต่ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงานเท่านั้น) มักเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอำนวยการรักษา (hygiene or maintenance factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์กร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพของงาน และสถานภาพ สิ่งที่พบอีกประการหนึ่งคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (satisfaction) หากมีสิ่งเหล่านี้อยู่ (หากขาดหายไปจะทำให้ไม่มีความพึงพอใจ (no satisfaction) แต่ไม่ถึงกับทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) มักเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำอยู่ ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะของงาน โอกาสความก้าวหน้าส่วนบุคคล และความรับผิดชอบ

5. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (the need to achieve theory) เป็นทฤษฎีที่ McClelland เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกัน เพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้น ความต้องการนี้แบ่งออกไปเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

5.1 ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จในงานที่มีความท้าทาย และการบรรลุมาตรฐานของงานที่ทำได้อย่างดีเยี่ยม (excellence) โดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงจะพยายามหาหรือสร้างสถานการณ์แข่งขันให้กับตนเอง เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความพยายามของตนเอง และต้องการได้รับผลจากการทำงานนั้นในทันทีด้วย และบุคคลที่มีความต้องการเช่นนี้มักหลีกเลี่ยงงานที่มีจุดหมายที่เป็นไปไม่ได้หรือยากเกินไป เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว (McClelland 1985 อ้างถึงใน Bartol & others 1998) นอกจากนี้ บุคคลประเภทนี้ยังต้องการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร (Steers 1987) Bartol & others (1998) กล่าวว่า โดยทั่วไปจะมีคนเพียงประมาณ 10% ขององค์กรที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ผู้บริหารพึงจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้ด้วยงานที่มีความท้าทาย สามารถบรรลุผลได้และมีผลย้อนกลับทันที แม้ว่าบุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivation) ก็ตาม แต่ผู้บริหารก็พึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก (extrinsic motivation) ด้วยเช่นกัน (Hackman & others 1977)

5.2 ความต้องการอำนาจ (need for power: nPow) เป็นความต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ อำนาจนี้มีสองลักษณะคือ อำนาจเชิงส่วนตัว (personal power)

เป็นอำนาจที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้คนอื่นภักดีต่อตนเองเป็นส่วนตัว ไม่ใช่เพื่อองค์กร บางครั้งอาจทำให้จุดหมายขององค์กรถูกทำลายลงได้ อีกลักษณะหนึ่งคือ อำนาจเชิงสถาบัน (institutional power) เป็นอำนาจที่มุ่งทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กร เป็นบุคคลที่พยายามหาอะไรทำเพื่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร จึงเป็นบุคคลที่ผู้บริหารพึงส่งเสริมให้มีตำแหน่งเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการใช้ความพยายามของคนอื่นด้วย

**5.3 ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation: nAff)** เป็นความต้องการความอบอุ่นและความเป็นมิตรกับคนอื่น จึงมักแสดงออกโดยหวังจะได้รับ การยอมรับจากคนอื่น หวังได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น จึงพยายามทำตนให้สอดคล้องกับความต้องการและความอยากได้ของคนอื่นและพยายามทำตนเป็นคนมีความจริงใจและพยายามเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นให้มาก บุคคลประเภทนี้ผู้บริหารพึงสร้างแรงจูงใจโดยให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

โดย McClelland วิเคราะห์บุคคลที่มีความต้องการสามกลุ่มนี้ว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักทำอะไรเพื่อตนเองมากกว่าเพื่อคนอื่นหรือต่อองค์กร จึงอาจมีปัญหาการทำงานร่วมกับคนอื่นและการรับผลตอบแทนจากการทำงาน และกรณีคนที่มีความต้องการอำนาจเชิงส่วนตัวสูง ก็มักจะให้คนอื่นทำอะไรเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และคนที่มีความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูง ก็มักมีจุดอ่อนในการบริหาร คือ มักคำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าการบรรลุจุดหมายขององค์กร บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารมากกว่าลักษณะอื่น คือ คนที่มีความต้องการอำนาจเชิงสถาบันสูง เนื่องจากจะสามารถประสานความร่วมมือจากคนอื่นเพื่อทำงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงอาจเหมาะสมกับตำแหน่งทางการบริหารในองค์กรระยะเริ่มแรกหรือในสภาวะที่เผชิญกับการแข่งขันอย่างรุนแรง

**ทฤษฎีของ Maslow, Herzberg, Alderfer และ McClelland ในเชิงเปรียบเทียบ**

Maslow	Herzberg	Alderfer	McClelland
Self-actualization	Motivational factors	Growth	NAch NPower
Self-esteem		Relatedness	
Social or love	Hygiene factor	existence	nAff
Safety & security			
physiological			

**แผนภาพที่ 5 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจในรูปแบบเชิงเนื้อหา 4 ทฤษฎี (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546)**

6. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) Clayton Alderfer ได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow มาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

6.1 ความต้องการอยู่รอด (E-existence) เป็นความต้องการทางร่างกาย สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการในองค์กรก็เป็นค่าจ้าง โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี สัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

6.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R-relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

6.3 ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสภาพ ความเติบโตก้าวหน้าของตน การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถ ความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการมีโอกาสสัมผัสงานใหม่หลายด้านมากขึ้น เป็นต้น

ทฤษฎี ERG มีสมมติฐานที่สำคัญ 3 ประการที่มีส่วนคล้ายคลึงและแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow ดังนี้ คือ 1) หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะอยู่อعلىสูง 2) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงขึ้นไปมีมากยิ่งขึ้น 3) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้นจากสมมติฐานนี้ เห็นได้ว่าสองประการแรกคล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Maslow แต่ประการที่สามแตกต่างกัน กล่าวคือ Maslow เน้นการได้รับการตอบสนองเป็นขั้น ๆ และก้าวหน้าเรื่อยไป แต่ Alderfer สามารถจะถอยหลังได้ โดยความต้องการใดไม่ได้รับการตอบสนองก็จะย้อนกลับไปหาความต้องการระดับต่ำกว่าทันที

วิเชียร เดชอุดม (2550) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ หรือเรียกอีกอย่างว่าทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นจากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ตามแนวทางทฤษฎีกับการปฏิบัติว่าจะเป็นอย่างไร ผลจากการวิจัยได้พบว่าในทางปฏิบัติไม่ตรงกันกับในทางทฤษฎีการตอบสนองความต้องการไม่ได้เป็นไปตามลักษณะลำดับขั้นของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์จึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้นเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้อธิบาย โดยปรับเปลี่ยนลำดับความต้องการจาก 5 ขั้นของมาสโลว์ใหม่ให้เหลือเพียง 3 ลำดับขั้นเท่านั้น ดังนั้น แอลเดอร์เฟอร์จึงได้สร้างทฤษฎีความต้องการขึ้นอีกต่างหาก ซึ่งมีเนื้อหาแตกต่างกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และแอลเดอร์เฟอร์ได้เรียกทฤษฎีความต้องการที่เขาตั้งใหม่ขึ้นว่า "ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี" โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ทั่ว ๆ ไปว่ามี ความต้องการอยู่ 3 ประการ



### 1. ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs : E)

เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้ โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายของตนเอง ความต้องการข้อนี้เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน

### 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs:R)

ความต้องการอันนี้แอลเดอร์เฟอร์ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้ไม่ใช่ความต้องการพื้นฐานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่การรวมตัวอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้นก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดเป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้างเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขา ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

### 3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs:G)

เป็นความต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางหน้าที่ของตน สังคมจะได้ออมรับและยกย่องสรรเสริญ ความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์รวมเข้าไว้ด้วยกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

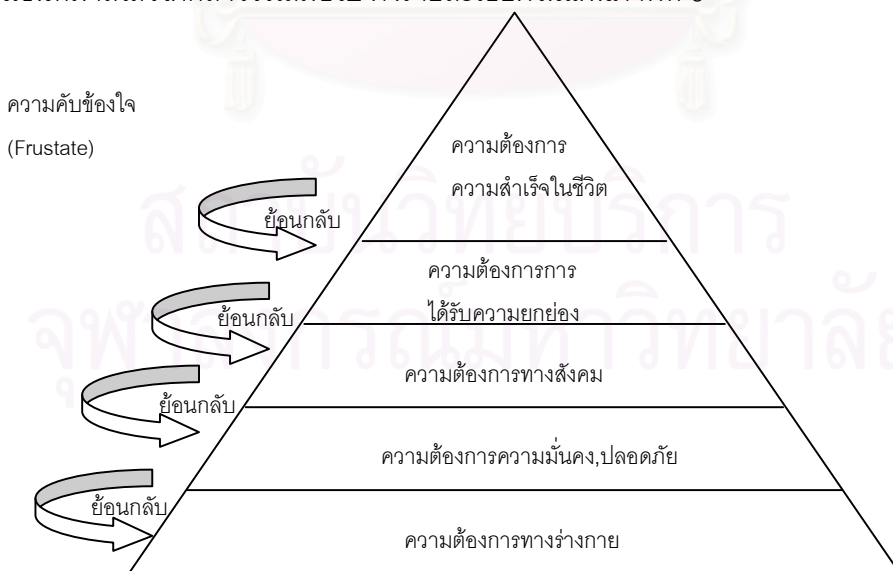
ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) กับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (วิเชียร เดชอุดม, 2550)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	ทฤษฎี อี อาร์ จี ของแอลเดอร์เฟอร์
<b>ความต้องการพื้นฐานในชีวิต</b> 1. ความต้องการทางกายภาพหรือทางสรีระ 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้
<b>ความต้องการอยู่ร่วมกัน</b> 3. ความต้องการทางสังคม	2. ความต้องการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม
<b>ความต้องการเจริญก้าวหน้า</b> 4. ความต้องการการได้รับการยกย่องจากสังคม 5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า

ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มของแอลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการการติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) มีความสอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต

ซึ่งที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์จะมีข้อโต้แย้งและมีข้อแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์อยู่ด้วยกัน 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีด้วยกัน 5 ลำดับขั้น โดยเรียงลำดับจากขั้นต่ำไปหาลำดับขั้นที่สูงกว่า เนื่องมาจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ของขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะก้าวไปสู่อีกขั้นหนึ่งที่สูงกว่า แต่ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดอันนี้ โดยให้ทรรศนะที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของมาสโลว์ว่า ในบางกรณีที่บางคนจะปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนที่จะรู้สึกพอใจกับความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และในขณะที่คนอยู่ในกระบวนการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น หากคนนั้นได้รับ ความคับข้องใจ (Frustrate) เขาก็จะกลับไปอยู่ในกระบวนการของการถดถอย เป็นผลให้มีการสะท้อนกลับไปยังความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าที่เคยบรรลุมาแล้ว เช่น คนที่มีชื่อเสียงหรือคนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมหรือคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวความไม่มั่นคงปลอดภัย จึงมิใช่พึงพอใจในขั้นที่ผ่านมามีเป็นเช่นที่มาสโลว์ได้กล่าวไว้เสมอไป ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 6

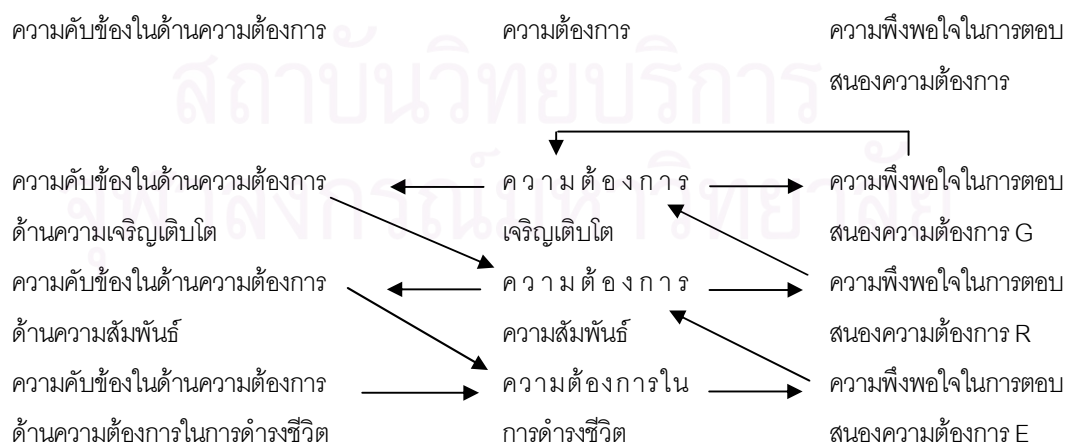


แผนภาพที่ 6 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (วิเชียร เดชอุดม, 2550)

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์เน้นว่า เมื่อคนบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วก็ต้องการขั้นต่อไปเป็นไปทีละขั้นจนครบ 5 ขั้นของความต้องการ แต่ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ไม่เห็นด้วยกับความคิดอันนี้เขามีความเห็นว่าคุณเรามีความต้องการพร้อมกันทีเดียวหลาย ๆ ชั้น ไม่ใช่ทีละขั้นดังที่มาสโลว์มีความคิดแบบนั้น เช่น คนเรามีความต้องการทางร่างกาย ในขณะที่เดียวกันก็ยังมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและพร้อมกันนั้นก็ยังมีต้องการการยอมรับในสังคมหรือได้รับการยกย่องดีเด่น หรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการของมนุษย์จะซับซ้อนกันในขณะที่ความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นขึ้นมาอีก ความต้องการลำดับหนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ลำดับถัดไปก็จะปรากฏเด่นชัดขึ้น ในความรู้สึกของคนความต้องการลำดับที่ได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็ยังมีอิทธิพลอยู่ในตัวคนนั้นมิได้หมดสิ้นไป ความต้องการของแต่ละลำดับจึงคาบเกี่ยวกันอยู่ บางครั้งความต้องการอาจจะเกิดขึ้นพร้อมกันทีเดียวทั้ง 5 อย่าง แต่จะมีลำดับความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

วันชัย มีชาติ (2548) ยังได้กล่าวว่าไว้ แนวความคิด ERG ของ Clayton Alderfer มีความเชื่อว่า ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้รับความพอใจหรือถูกสกัดกั้นและทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจขึ้น แนวคิด ERG เชื่อว่า ความต้องการของคนไม่ได้เป็นลำดับขั้นในทิศทางเดียวกัน แต่จะมีความต้องการที่ถดถอยได้ด้วย ซึ่งเกิดจากความต้องการที่ถูกสกัดกั้น กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการในลำดับที่สูงกว่าแต่ความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ไม่ได้ได้รับความพึงพอใจหรือถูกสกัดกั้น คนก็จะเกิดความ คับข้องใจและจะหันไปมีความต้องการในลำดับต่ำ โดยการกลับไปมีความต้องการในลำดับต่ำนี้ จะมีความต้องการที่รุนแรงกว่าในครั้งแรกที่มีความต้องการด้านนี้ ความต้องการตามแนวคิด ERG สามารถแสดงได้ดังแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 ความต้องการตามแนวคิด ERG (วันชัย มีชาติ, 2548)

แนวความคิด ERG ของ Alderfer ได้มีการปรับปรุงแนวความคิดของ Maslow ให้มีความสามารถในการอธิบายได้มากขึ้น โดยแนวความคิด ERG จะแตกต่างจากแนวความคิดของ Maslow ในแง่ของความต้องการที่สามารถที่จะลดหรือถดถอยได้ ไม่เฉพาะเพียงแต่มีความต้องการจากลำดับต่ำไปสูงเท่านั้น แต่จะสามารถลดจากลำดับสูงกลับมาที่มีความต้องการในลำดับต่ำกว่าได้ และ ERG เชื่อว่าความต้องการของคนสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆ กันได้ ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นทีละขั้น เช่นเดียวกับ Maslow ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนี้ทำให้แนวความคิด ERG มีความกว้างและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้มากขึ้น

สมใจ ลักษณะ (2542) ยังได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎี ERG ปรับปรุงแนวคิดลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow ที่วิจัยแล้วพบว่ามีชั้นมากไป โดยลดจำนวนลำดับลง จึงมีการเรียก ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ว่า Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory ซึ่งจากการนำเสนอว่าความต้องการมีเพียง 3 ลำดับ ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 8 ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบแบบแอลเดอร์เฟอร์กับมาสโลว์ คือ Existence – Relatedness - Growth จึงเรียกว่า ERG Theory

ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีของมาสโลว์
ลำดับ 3 ต้องการความเจริญก้าวหน้า	5 ความสำเร็จสูงสุด 4 เกียรติยศชื่อเสียง
ลำดับ 2 ต้องการความสัมพันธ์	3 ด้านสังคม
ลำดับ 1 ต้องการความคงอยู่ของชีวิต	2 ความมั่นคงปลอดภัย 1 ด้านร่างกาย

#### แผนภาพที่ 8 เปรียบเทียบทฤษฎีแอลเดอร์เฟอร์กับทฤษฎีมาสโลว์ (สมใจ ลักษณะ, 2542)

โดยค้นพบจากการวิจัยว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีลำดับชั้น 5 ชั้นตามแนวมาสโลว์ แต่มีความต้องการพื้นฐานเพียง 3 ลำดับชั้น คือ

ลำดับ 1 ความต้องการความคงอยู่ของชีวิต (Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย ในขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

ลำดับ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงลักษณะความต้องการทางด้านสังคมในลำดับที่ 3 ของมาสโลว์

ลำดับ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการลำดับที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม

จะเห็นได้ว่าแอลเดอร์เฟอร์ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ให้สั้นลง เพราะค้นพบจากการวิจัยว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อยเป็นอิสระต่อกัน แต่มีลักษณะเป็นกลุ่มความต้องการที่สำคัญเพียง 3 กลุ่ม

นอกจากนี้ยังค้นพบว่าในขณะที่บุคคลพยายามแสวงหาสนองความต้องการจากลำดับ 1 ไปหาลำดับ 3 นั้น ถ้าบุคคลพบความคับข้องใจ (Frustration) ในขั้นสูง ก็จะย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการสนองความต้องการลำดับที่ต่ำกว่าให้มากขึ้นเป็นการชดเชย เช่น ถ้าบุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะชดเชยด้วยการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความรักและความนิยมเพิ่มขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ผู้วิจัยจึงได้สรุปรวมและใช้ทฤษฎีความต้องการ ERG ซึ่งประกอบด้วย ความอยู่รอด (E-existence) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (R-relatedness) และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (G-growth) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

### ทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ (process model)

นอกจากทฤษฎีการจูงใจเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

**ทฤษฎีการจูงใจเชิงกระบวนการ** (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการความคิดของคนงานที่มีต่อการจูงใจว่าเป็นอย่างไร แตกต่างจากทฤษฎีเชิงเนื้อหาที่กล่าวถึงความต้องการ (needs) หรือพลังขับ (drives) ว่ามีอะไรกันบ้างที่จะจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในที่นี้จะกล่าวถึง 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเป็นธรรม และทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย

1. **ทฤษฎีความคาดหวัง** (Expectancy theory) พัฒนาขึ้นโดย Vroom ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายาม (effort) เพื่อการปฏิบัติงาน (performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้น จะพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ



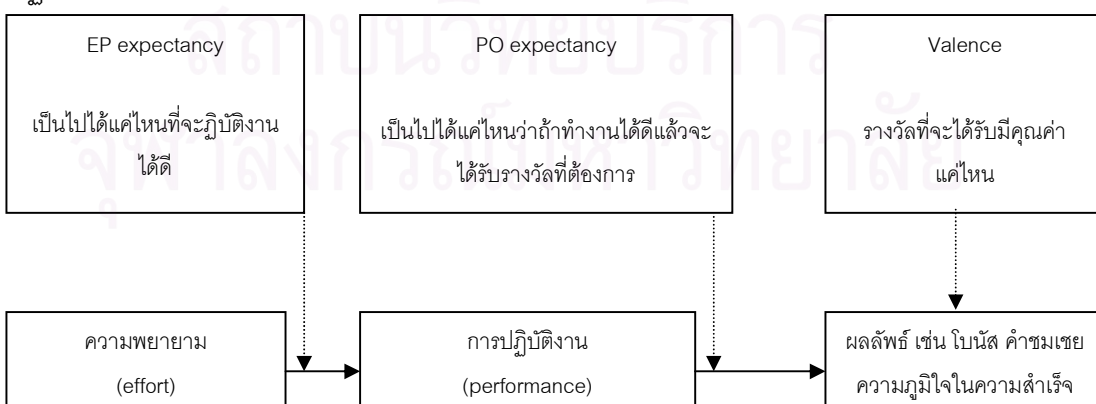
1.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (EP: effort-performance expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าจะปฏิบัติงานได้หรือไม่ ซึ่งมักจะประเมินถึงความสามารถ (ability) และความเพียงพอของปัจจัยเชิงบริบทอื่น ๆ ด้วย เช่น ทรัพยากรที่จะจัดหามาได้ เป็นต้น

1.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (PO: performance-outcome expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะได้รับรางวัลตอบแทนอะไร (รางวัลตอบแทนมีสองลักษณะ คือ รางวัลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่คนอื่นเอามาให้ เช่น โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และรางวัลตอบแทนภายใน (intrinsic reward) เป็นรางวัลที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง เช่น ความภูมิใจในความสำเร็จ เป็นต้น บางกรณีอาจพิจารณาถึงผลลัพธ์ทางลบด้วย เช่น การสูญเสียเวลาว่าง การสูญเสียเวลาให้กับครอบครัวที่ต้องทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น เป็นต้น

1.3 ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัล (V: valence) ว่ามีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน หากมีมากความคาดหวังก็จะสูง แต่ความคาดหวังนี้อาจถูกลบล้างด้วยคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับในทางลบได้ เช่น การสูญเสียเวลาดังกล่าวข้างต้น เป็นต้น

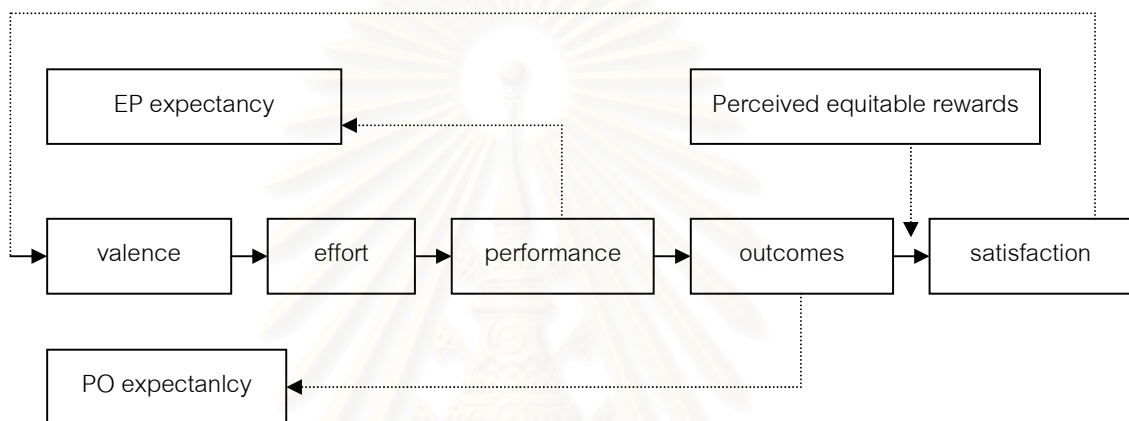
การที่จะพิจารณาว่า คนงานจะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานหรือไม่ จะพิจารณาในองค์ประกอบทั้งสาม เป็นสูตรดังนี้  $(EP) \times (PO) \times (V) = \text{motivation}$  หากผลการประเมินหรือความคาดหวังในองค์ประกอบทั้งสามสูง การจูงใจก็จะสูงไปด้วย เป็นสูตรดังนี้  $\text{high EP} \times \text{high PO} \times \text{high V} = \text{high motivation}$  หรือบางกรณีความคาดหวังในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งต่ำหรือมีค่าเป็นศูนย์ (zero) ก็จะทำให้การจูงใจมีค่าเท่ากับศูนย์ไปด้วย ดังสูตร  $\text{high EP} \times \text{zero PO} \times \text{high V} = \text{zero motivation}$  ทั้งนี้เนื่องจากความไม่แน่ใจว่าจะทำงานประสบผลสำเร็จหรือไม่

ในการปฏิบัติงาน หากการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ในระดับไม่สูงแต่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติ ก็อาจมีการต่อรองเพื่อให้เพิ่มคุณค่าของรางวัล หรือเพิ่มแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายาม (EP) หรือการปฏิบัติงาน (PO) ให้มากขึ้นหรืออาจจะสร้างทางเลือกอื่นเพื่อการเปรียบเทียบได้ ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 องค์ประกอบพื้นฐานตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)

Porter & Lawler ได้พัฒนาทฤษฎีความคาดหวังดังกล่าวข้างต้น โดยขยายความให้ชัดเจนมากขึ้น เป็น expanded expectancy-theory model แผนภาพที่ 10 แสดงองค์ประกอบพื้นฐานตามทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom จากแผนภาพที่ 9 ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจ (satisfaction) มิได้นำไปสู่การปฏิบัติงาน (performance) แต่ในทางตรงกันข้าม การปฏิบัติงาน (แต่ก็ไม่เสมอไป) สามารถจะนำไปสู่ความพึงพอใจได้ โดยผ่านกระบวนการของรางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ดังรายละเอียดในแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 ทฤษฎีความคาดหวังของ Porter & Lawler (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542)

2. ทฤษฎีความเป็นธรรม (equity theory) พัฒนาโดย J. Stacy Adam (Bartol & others 1998) ทฤษฎีนี้เสนอแนวคิดที่ว่า สถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจ คือ ความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้น เมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ inputs กับ outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ inputs กับ outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน การเปรียบเทียบนี้ขึ้นอยู่กับทักษะของแต่ละบุคคล เช่น กรณีการขึ้นเงินเดือน เขาอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนในแผนกงานอื่น หรือในองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน และคำว่า inputs นี้ อาจหมายถึงระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน และผลงานและ outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชมเชย ที่จอดรถ ที่ทำงาน เฟอร์นิเจอร์ และการมอบหมายงาน เป็นต้น

3. ทฤษฎีการกำหนดจุดหมาย (goal-setting theory) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้คือ Locke & Latham (อ้างถึงใน Bartol & others 1998) โดยเสนอความคิดว่าการกำหนดจุดหมายเพื่อบอกทิศทางการทำงาน เป็นการจูงใจให้มีการปฏิบัติงาน (performance) ที่สำคัญประการหนึ่ง โดยความสำเร็จของการกำหนดจุดหมายเพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับจุดหมายที่กำหนดนั้นว่ามี

คุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงใด ดังนี้ คือ ความเฉพาเจาะจงและวัดผลได้ ความท้าทายความสามารถทำให้บรรลุผลได้ ความเกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรและกำหนดเวลาแห่งความสำเร็จ

จากศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจ (Motivation theory) ซึ่งแบ่งทฤษฎีการจูงใจเป็นสองรูปแบบ คือ รูปแบบเชิงเนื้อหา (Content models) และรูปแบบเชิงกระบวนการ (Process Models) ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีการจูงใจในรูปแบบเชิงเนื้อหา เนื่องจากทฤษฎีการจูงใจในเชิงเนื้อหานั้นเป็นทฤษฎีที่พยายามตอบคำถามที่ว่า “มีอะไรที่จะจูงใจคนให้ทำงานได้บ้าง” ดังนั้นหากองค์กรรู้ว่ามีสิ่งใดที่จะสามารถทำให้นุคลากรภายในองค์กรทำงานให้กับองค์กรได้ และเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน องค์กรก็จะพยายามหาสิ่งเหล่านั้นมาตอบสนองของความต้องการของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา พบว่า ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Clayton Alderfer (1980) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความอยู่รอด (E-existence) ความสัมพันธ์ในองค์กร (R-relatedness) และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (G-growth) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎี ERG มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดความต้องการในการทำงานของมนุษย์ นอกจากนี้ทฤษฎี ERG ยังครอบคลุมตัวแปรที่สังเคราะห์ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความเชื่อมโยงโดยตรงซึ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการมนุษย์ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

#### ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในประเทศไทย มีดังนี้

พีรยา วิเศษจิตร (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 90 คน ใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน อายุงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ อายุงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน

รุ่งอรุณ โปธิ์นิ่มแดง (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทค้าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง จำนวน 155 คน โดยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีพิสัยคะแนนและค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานค่อนข้างสูง นอกจากนี้พนักงานยังได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ การจัดผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพอันดีในองค์กร การได้ปฏิบัติงานใกล้ที่พัก และการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ตระหนักถึงความก้าวหน้าในอาชีพและลดความจำเจในการทำงาน

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ศึกษาความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัท จำนวน 245 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความคิดเห็นต่อองค์การในทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีชื่อเสียงขององค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อ องค์การได้

วันวิสาข์ แสงประทุม (2547) ศึกษาการพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตภาคกลาง 31 โรงเรียน จำนวน 430 คน โดยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในการเก็บรวบรวมข้อมูล สมมติฐานการวิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herberg's Two-factor Theory) ผลการวิจัยพบว่า โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

วิภาวดี จันทยงค์ (2547) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้ความรู้ การฝึกอบรมวิชาชีพและการพัฒนาด้านการศึกษาของผู้รับบริการฝึกอบรมในศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีทั้ง 8 แห่งในประเทศไทย โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง 143 คน จากประชากรทั้งหมด 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีไทย ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรีในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง และการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพในประเทศไทยที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและตำแหน่งที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการบริหาร เจตคติต่อองค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ได้ร้อยละ 47.6

อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 1,664 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในระดับปฏิบัติการที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 15-19 ปี เป็นบุคลากรสาย ข ไม่มีระดับตำแหน่ง สังกัดฝ่ายบริการพยาบาลปฏิบัติงานในเวลาราชการและมีที่พักอาศัยนอกมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในคณะแพทยศาสตร์ ตำแหน่งหน้าที่ สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะเวลาปฏิบัติงานและที่พักอาศัย

ไตรธร เศรษฐฐิธร (2543) ศึกษาการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 285 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วน



ปัจจัยที่เหลือนี้อาจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใจ เมื่อพิจารณาทุกด้านโดยรวม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

จิราพร ผลประเสริฐ (2542) ศึกษาการประยุกต์การวิเคราะห์โครงสร้างค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนร่วมแบบกลุ่มพหุที่มีตัวแปรแฝงทอม ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สถานภาพของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มครูผู้สอนและกลุ่มหัวหน้าหมวด จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 316 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานและความผูกพันในอาชีพในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สถานภาพของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในอาชีพตามโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในแฝงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวบ่งชี้สถานภาพของโรงเรียน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในอาชีพทุกตัวแปรเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญ ตัวแปรภายในแฝงทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญระดับสูง

สุนณา ศิริบรรณเกียรติ (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ จำนวน 450 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์อยู่ในระดับปานกลางและต่ำเป็นส่วนใหญ่ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีจำนวนน้อยกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรพบว่า ประเภทขององค์กร และขนาดขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมแสดงความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและมีขนาดความสัมพันธ์กันค่อนข้างมาก

เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย (2541) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของ Mottaz กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 339 คน โดยใช้

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลที่ดีที่สุด คือ โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความพึงพอใจจากปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกและพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บรรณารักษ์ห้องสมุดในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 199 คน โดยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง (ร้อยละ 52.4) รองลงมาในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.1) และระดับต่ำ (ร้อยละ 2.5) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะงานที่ทำในแง่ของควมมีอิสระในงาน

ศิริพร จันทร์ปาน (2541) ศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบวัดความพึงพอใจ (Minnesota Satisfaction Questionnaire : MSQ) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในหน่วยฝึกอบรมในภาคเอกชนมีความพึงพอใจในระดับมาก กลุ่มตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 34.2

สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในสวนกลางตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป จำนวน 674 คน ใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอ้างอิงทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก (Herberg's Two-factor Theory) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในสวนกลางส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในส่วนกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

สังวร รัตกระโทก (2541) ศึกษาการใช้สมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของ โมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูจำนวน 9,599 คน และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1,290 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของโมเดลแสดงด้วยค่าไคสแควร์เท่ากับ 217.6963 ที่องศาความ เป็นอิสระ 189 ระดับนัยสำคัญ 0.0747 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ .9978 ตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ความก้าวหน้า รองลงมา คือ ความผูกพันต่ออาชีพครู คุณภาพของงาน เพศ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

สุปรียา ไช้มุกข์ (2540) ศึกษาการวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา : การเปรียบเทียบวิเคราะห์โดยโปรแกรมลิสเรลและโปรแกรมเอมเอส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตพื้นที่ การศึกษา 4 จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ผลการทดสอบความตรงของโมเดลเท่ากัน คือ  $\chi^2 = 6.15$ ,  $df = 15$ ,  $p = .977$ ,  $RMSEA = .0000$ ,  $RMR = .009$ ,  $GFI = .995$ ,  $AGFI = .983$  โดย พบว่า ตัวแปรส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษามากที่สุด คือ ความผูกพันในวิชาชีพครู ซึ่งได้รับผลกระทบมาจากบรรยากาศภายในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ

พวงมาลัย พริบไหว (2539) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริหาร การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าศูนย์บริหารการศึกษานอก โรงเรียนอำเภอ จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริหารการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับและ

นับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในชีวิตราชการ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 292 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการในสถาบันมีความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตงานโดยรวมสูง และการรับรู้สภาพชีวิตงานของข้าราชการในทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 272 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ผลตอบแทนที่ให้กับพนักงานความผูกพันต่องานและความทุ่มเทให้กับงาน

อวยพร ประพสิทธิ์ธรรม (2537) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยากรย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลกองงานวิทยาลัยพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 146 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์อยู่ในระดับปานกลางและสูง มีปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ได้แก่ รางวัลตอบแทน ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในต่างประเทศ มีดังนี้

Paula and James (2006) ศึกษาเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขององค์กรรถไฟแห่งหนึ่ง จำนวน 451 คน พบว่า อายุ ความมั่นคงขององค์กร เงินเดือน/ค่าจ้าง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในงาน และความพึงพอใจต่อองค์กรส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Sharon and Bart (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรม ความไว้วางใจของเจ้าขององค์กรและทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อองค์กร โดยสังเกตพฤติกรรมในการทำงานของลูกจ้างในองค์กรขนาดเล็ก จำนวน 10 คน พบว่า ความไว้วางใจของเจ้าขององค์กรทำให้ลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อ

องค์กร และการบริหารงานของเจ้าขององค์กรด้วยความยุติธรรมจะมีผลทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร

George & Michael (2004) ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงาน ความผูกพันต่ออาชีพที่ส่งผลต่อการเป็นนักบริหารมืออาชีพ เก็บตัวอย่างจากนักบริหารเพศชายจำนวน 33 คน และนักบริหารหญิงจำนวน 23 คน พบว่า ความพึงพอใจต่องาน ความท้าทายของงาน ความมั่นคง การมีส่วนร่วม และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนทำให้นำไปสู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ

Robert C. Hoell (2004) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บข้อมูลจากลูกจ้างในองค์กรขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง จำนวน 229 คน โดยให้ความสำคัญกับตัวแปรดังต่อไปนี้ ความซื่อสัตย์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความทุ่มเททำงานในองค์กร การมีส่วนร่วม และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นการมีส่วนร่วมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mark R. Testa (2001) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อการให้บริการ โดยทำการทดลองจากลูกจ้างทำงานในองค์กรด้านการให้บริการ 2 องค์กร โดยมีสมมติฐานของการทดสอบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การให้บริการที่ดีได้อย่างไร ผลการทดลอง พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันและความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการให้บริการดีกว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 2-3 สรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปร ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 2 สรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นักวิจัยคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8
รายการ	วิภาวดี จันทร์ยงค์	ไตรธร เศรษฐสุนทร	จิราพร ผลประเสริฐ	ศิริพร จันทร์ปาน	สังวร ังดกระโทก	สุวรรณ ภูติวิเศษย์	สุปรียา ไช้เมงษ์	Sharon and Bart
<b>ด้านความอยู่รอด</b>								
เงินเดือน	/	/	/	/	/	/		/
สวัสดิการ	/	/		/		/		
ความมั่นคง	/	/			/			
ความปลอดภัย	/	/		/		/	/	
ระยะเวลาของสัญญาจ้าง			/	/				/
<b>ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร</b>								
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	/	/	/			/	/	/
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	/	/	/	/		/		
การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ	/	/			/	/		/
การบังคับบัญชา	/	/				/	/	/
การมีส่วนร่วม			/			/		
<b>ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>								
หน้าที่ความรับผิดชอบ	/	/	/	/	/	/		
ความสำเร็จในงาน	/	/				/		
การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล			/	/	/			/
ความก้าวหน้า	/	/	/	/	/	/		
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>								
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน			/	/	/		/	/
เจตคติต่อองค์กร			/		/			/

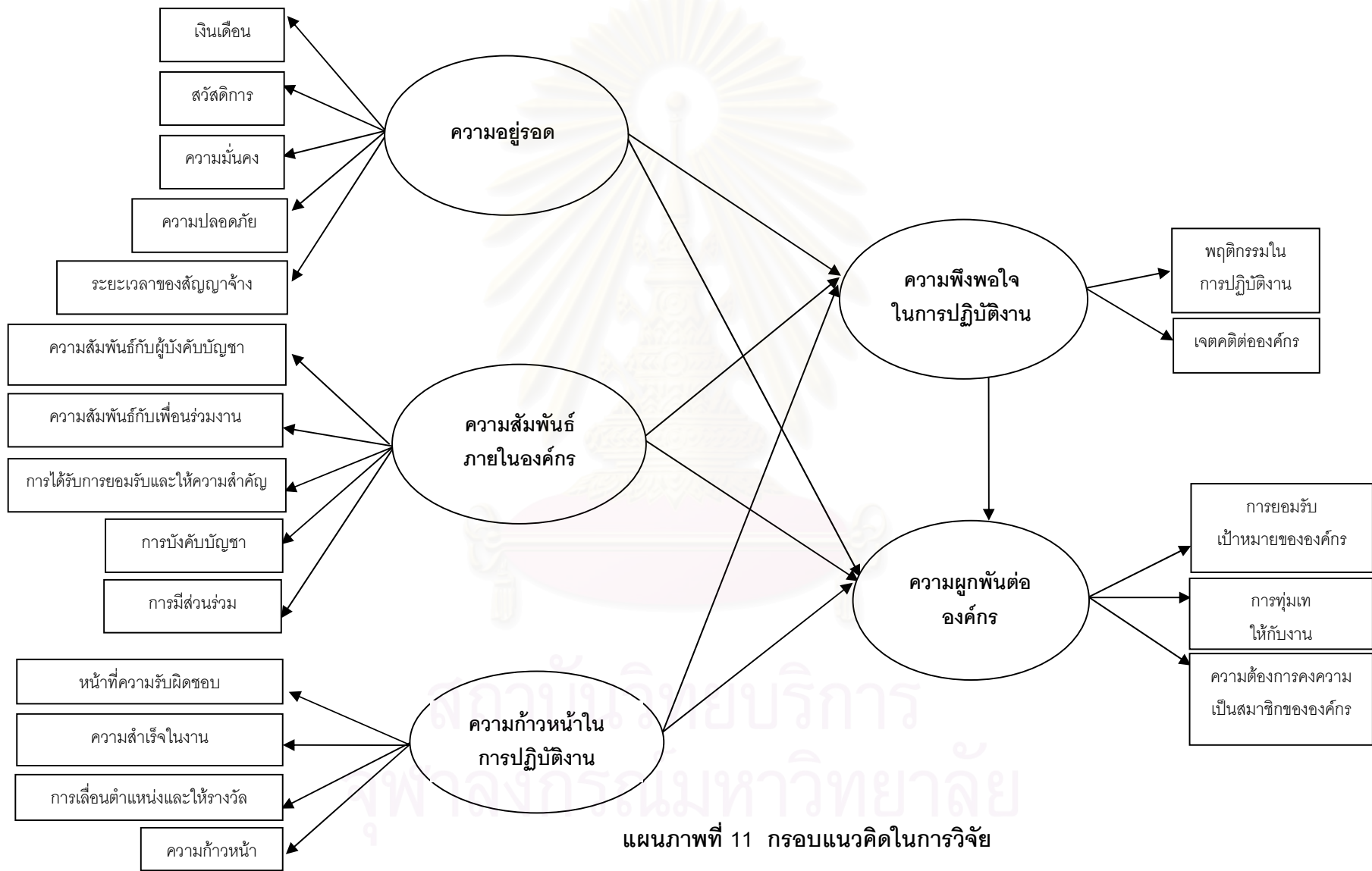
ตารางที่ 3 สรุปผลการสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิจัยคนที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
รายการ	พริยา วิเศษวิจิตร	รุ่งอรุณ โพธิ์นิมิตแดง	วิสาห์ แสงประทุม	สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ	ศุภลณี ภาพสุวรรณ และคณะ	อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ	สมณา ศิริบรรณเกียรติ	เป็ญจุรัตน์ เดชพันธุ์เดชะชัย	พรพรรณ ศรีใจวงศ์	Pual & James	George & Michael	Robert C. Hoell	Mark R. Testa
<b>ด้านความอยู่รอด</b>													
เงินเดือน	/						/	/		/	/	/	/
สวัสดิการ	/						/					/	/
ความมั่นคง	/						/			/	/	/	
ความปลอดภัย	/					/				/			
ระยะเวลาของสัญญาจ้าง				/	/	/				/	/		
<b>ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร</b>													
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา				/	/	/	/	/	/	/	/		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	/			/	/	/	/	/	/	/			
การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ				/	/								
การบังคับบัญชา						/		/			/		
การมีส่วนร่วม				/	/		/	/	/		/	/	
<b>ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>													
หน้าที่ความรับผิดชอบ						/	/		/		/	/	
ความสำเร็จในงาน				/				/		/			
การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล	/						/		/				
ความก้าวหน้า	/			/	/		/	/	/				
<b>ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>													
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
เจตคติต่อองค์กร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>													
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	/	/	/	/	/	/	/	/	/			/	/
การทุ่มเทให้กับงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/			/	/
ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/		

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 เกณฑ์ในการพิจารณาเลือกตัวแปรที่เป็นปัจจัยนั้น ผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่นักวิจัยได้ศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างน้อย 3 คน ซึ่งเป็นงานวิจัยที่อยู่ระหว่าง พ.ศ.2540-2549 ได้แก่ งานวิจัยของพีรยา วิเศษวิจิตร (2549) รุ่งอรุณโพธิ์น้อมแดง (2548) วันวิสาข์ แสงประทุม (2547) วิภาวดี จันทยงค์ (2547) สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ (2545) อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ (2545) ไตรธร เศรษฐีธร (2543) สุมณาศิริบรรเกียรติ (2542) จิราพร ผลประเสริฐ (2542) เบญจรัตน์ เดชนววัฒน์ชัย (2541) ศิริพร จันทรปาน (2541) สัจจว รัตกระโทก (2541) สุวรรณ ภูติวนิชย์ (2541) พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) สุปรียา ไชมุข (2540) Paula and James (2006) Sharon and Bart (2006) George & Michael (2004) Robert C. Hoell (2004) Mark R. Testa (2001) โดยพบว่า ปัจจัยด้านความอยู่รอด ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัย และระยะเวลาสัญญาจ้าง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล และความก้าวหน้า ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer (1980) โดยทฤษฎี ERG ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความอยู่รอด (E-existence) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (R-relatedness) และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (G-growth) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแผนภาพที่ 9

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร**ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมที่มีพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 4) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 5) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 6) มหาวิทยาลัยมหิดล 7) มหาวิทยาลัยรามคำแหง 8) มหาวิทยาลัยศิลปากร 9) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 10) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 11) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 12) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 6,305 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550)

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมที่มีพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2550 จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ 1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 4) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 5) มหาวิทยาลัยมหิดล 6) มหาวิทยาลัยศิลปากร

#### การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลลิสเรลการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้หลักการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Lindeman (1980, อ้างอิงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ที่เสนอว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยมีขนาด 20 เท่า



ของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งสิ้น 19 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างจึงควรมีขนาด 380 คน แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในการวิจัยโดยเฉลี่ยมีค่าประมาณร้อยละ 80 ของจำนวนที่ส่งไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามข้อกำหนดนี้ให้มีค่าเท่ากับ 600 คน เพื่อให้การวิเคราะห์โมเดลมีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้นและเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มแบบเจาะจงมหาวิทยาลัยจำนวน 6 แห่ง จากมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมที่มีพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นที่ 2 สุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในแต่ละมหาวิทยาลัย โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากันทุกมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยละ 100 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

#### ตารางที่ 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	733	100
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	259	100
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	170	100
4. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	625	100
5. มหาวิทยาลัยมหิดล	2,428	100
6. มหาวิทยาลัยศิลปากร	293	100
<b>รวม</b>	<b>4,508</b>	<b>600</b>

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550

ขั้นที่ 3 สุ่มอย่างง่ายกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จากแต่ละมหาวิทยาลัยโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ หน่วยงานจัดการเรียนการสอนและหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน กลุ่มละ 50 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งเป็น 3 ตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบเติมข้อความ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน สังกัดคณะ/สำนัก/สถาบัน จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน และรายได้รวมต่อเดือน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความอยู่รอด 2) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร 3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

โดยข้อความถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย คือ

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

## การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

**การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### 1.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรและสังเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะวัดและรูปแบบของข้อความถาม

2. นิยามตัวแปรแต่ละตัวให้มีความชัดเจนตามทฤษฎีและนิยามเชิงปฏิบัติการ

3. สร้างข้อคำถามตามนิยามของตัวแปรจากกรอบแนวคิดในการวิจัย นำข้อคำถามและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา

## 1.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเครื่องมือดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของข้อคำถาม โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

โดยผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 5 ท่าน คือ

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา 1 ท่าน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย 1 ท่าน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล 2 ท่าน
4. ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทฤษฎีทางจิตวิทยา 1 ท่าน

2. สำหรับผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาศิริชัย กาญจนวาสี (2544) กำหนดว่าเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนี IOC ซึ่งค่าที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 ( $IOC > 0.50$ ) จึงถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับข้อความที่จะวัดโดยในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1 โดยมีข้อคำถาม 3 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนี IOC ต่ำกว่า 0.5 คือ 1) ข้อคำถามด้านระยะเวลาของสัญญาจ้าง ข้อที่ 5.3 จำนวนปีในการปฏิบัติงานสามารถทำให้ท่านเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี 2) ข้อคำถามด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อที่ 11.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านต้องกระทำหรือรับผิดชอบตลอดเวลา และ 3) ข้อที่ 11.4 ท่านตั้งใจติดตาม แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามลำดับ

3. ผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามจากข้อเสนอแนะที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจพิจารณาอีกครั้ง โดยรายละเอียดของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อคำถามที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มเติมจากคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัย	ข้อที่	ข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามใหม่
ความปลอดภัย	4.1	องค์กรของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม	องค์กรของท่านตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
	4.3	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่สะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน
ระยะเวลาของสัญญาจ้าง	5.2	สัญญาจ้างงานมีความเป็นธรรมต่อท่าน	ระยะเวลาของสัญญาจ้างมีความเป็นธรรม
	5.3	จำนวนปีในการปฏิบัติงานสามารถทำให้ท่านเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี	จำนวนปีในสัญญาจ้างสามารถทำให้ท่านเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี
การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ	8.1	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน
			เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน
	8.3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่สำคัญมากคนหนึ่ง	ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่สำคัญมากคนหนึ่ง
เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่สำคัญมากคนหนึ่ง			
8.5	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและให้ความสำคัญในผลงานที่ท่านทำเสมอ	ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้ความสำคัญในผลงานที่ท่านทำเสมอ	
		เพื่อนร่วมงานยอมรับและให้ความสำคัญในผลงานที่ท่านทำเสมอ	

ตารางที่ 5 ข้อคำถามที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มเติมจากคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ปัจจัย	ข้อที่	ข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามใหม่
การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ (ต่อ)	8.7	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา
			ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน
การบังคับบัญชา	9.1	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเสมอภาค	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ
	9.4	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	ผู้บังคับบัญชายึดหลักความยุติธรรม/มีคุณธรรมในการบังคับบัญชา
หน้าที่ความรับผิดชอบ	11.3	หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านต้องกระตือรือร้นตลอดเวลา	หน้าที่ความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้มีการศึกษาพัฒนาความรู้ ความสามารถ
	11.4	ท่านตั้งใจติดตามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	หน้าที่ความรับผิดชอบช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้สูงขึ้น
ความสำเร็จในงาน	12.3	ผลงานที่ทำสำเร็จเป็นที่พอใจของทุกคน	ผลงานที่ทำสำเร็จเป็นที่พอใจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง
การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล	13.2	องค์กรของท่านยินดีและเต็มใจที่จะสนับสนุนพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่	องค์กรของท่านมีมาตรการที่จะสนับสนุนพนักงานที่ปฏิบัติงานดี มีความชำนาญงาน ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่

ผลจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญได้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีจำนวนทั้งสิ้น 90 ข้อคำถาม ดังรายละเอียดในตารางที่ 6



ตารางที่ 6 จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	ข้อที่	จำนวนข้อ
<b>1) ด้านความอยู่รอด</b>		
1. เงินเดือน	1.1-1.4	4
2. สวัสดิการ	2.1-2.4	4
3. ความมั่นคง	3.1-3.4	4
4. ความปลอดภัย	4.1-4.4	4
5. ระยะเวลาของสัญญาจ้าง	5.1-5.4	4
<b>รวม</b>		<b>20</b>
<b>2) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร</b>		
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	6.1-6.4	4
7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7.1-7.4	4
8. การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ	8.1-8.8	8
9. การบังคับบัญชา	9.1-9.4	4
10. การมีส่วนร่วม	10.1-10.4	4
<b>รวม</b>		<b>24</b>
<b>3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>		
11. หน้าที่ความรับผิดชอบ	11.1-11.4	4
12. ความสำเร็จในงาน	12.1-12.4	4
13. การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล	13.1-13.4	4
14. ความก้าวหน้า	14.1-14.4	4
<b>รวม</b>		<b>16</b>
<b>4) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน</b>		
15. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	15.1-15.6	6
16. เจตคติต่อองค์กร	16.1-16.6	6
<b>รวม</b>		<b>12</b>

ตารางที่ 6 จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

รายการ	ข้อที่	จำนวนข้อ
<b>5) ด้านความผูกพันต่อองค์กร</b>		
17. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	17.1-17.6	6
18. การทุ่มเทให้กับงาน	18.1-18.6	6
19. ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	19.1-19.6	6
<b>รวม</b>		<b>18</b>
<b>รวมทั้งฉบับ</b>		<b>90</b>

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5. ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามในแต่ละด้านมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .8421 ถึง .9561 แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีคุณภาพในระดับสูงและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล สำหรับค่าความเที่ยงของข้อคำถามในแต่ละด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

รายการ	ค่าความเที่ยง
1) ด้านความอยู่รอด	.9357
2) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	.9561
3) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	.9424
4) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	.8421
5) ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.9295

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยดำเนินการสืบค้นข้อมูลจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างทางอินเทอร์เน็ตและทางโทรศัพท์ เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากฝ่ายวิชาการคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเสนอไปยังผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่และเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบันของมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อกับสำนักงานเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบันของมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อทำการขออนุญาตนัดวันและเวลาในการแจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นการล่วงหน้า

4. ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวันและเวลาที่ทางมหาวิทยาลัยของกลุ่มตัวอย่างอนุญาต (ระหว่างวันที่ 1 – 29 กุมภาพันธ์ 2551) โดยผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในช่วงก่อนเวลางานในตอนเช้าและตอนบ่าย จากนั้นรอรับคืนภายหลังเลิกงานและขอความอนุเคราะห์ให้เลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบันหรือเจ้าหน้าที่ธุรการของมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยรวบรวมแบบสอบถามสำหรับกรณีในกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถส่งคืนแบบสอบถามได้ภายในวันนั้น และผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่ธุรการเพื่อรับฝากแบบสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ยังไม่ได้ส่งคืนในวันดังกล่าวและผู้วิจัยจะมาขอรับคืนภายหลัง

5. ผู้วิจัยทำการติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับกลับคืนและได้รับคืนมาในระยะเวลา 4 สัปดาห์ (ระหว่างวันที่ 1 – 29 กุมภาพันธ์ 2551) ภายหลังจากแจกแบบสอบถามไป จนได้รับแบบสอบถามจำนวน 482 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.33 ซึ่งมีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่กำหนดไว้คือ 380 คน และมากพอที่จะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 8 และ 9

ตารางที่ 8 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวนและร้อยละการตอบกลับแบบสอบถาม  
จำแนกตามมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	การตอบกลับของ แบบสอบถาม (ร้อยละ)
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	733	100	80 (13.33)
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	259	100	78 (13.00)
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ	170	100	75 (12.50)
4. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	625	100	92 (15.33)
5. มหาวิทยาลัยมหิดล	2,428	100	84 (14.00)
6. มหาวิทยาลัยศิลปากร	293	100	73 (12.17)
<b>รวม</b>	<b>4,508</b>	<b>600</b>	<b>482 (80.33)</b>

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของการตอบกลับของแบบสอบถามในแต่ละช่วงของการ  
ดำเนินการ (ส่งจำนวน 600 ฉบับ)

ช่วงเวลา	การดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
1-8 กุมภาพันธ์ 2551	- ส่งแบบสอบถามให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ - รอรับกลับคืน	112	18.67
8-15 กุมภาพันธ์ 2551	- ได้รับแบบสอบถามกลับคืน - โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถาม ครั้งที่ 1	214	35.66
15-22 กุมภาพันธ์ 2551	- ได้รับแบบสอบถามกลับคืน - โทรศัพท์ติดตามแบบสอบถาม ครั้งที่ 2	104	17.33
22-29 กุมภาพันธ์ 2551	- ได้รับแบบสอบถามกลับคืน	52	8.67
<b>รวมแบบสอบถามที่ส่งกลับ</b>		<b>482</b>	<b>80.33</b>

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยทำการติดตามแบบสอบถามที่ยังขาดหายให้ได้รับคืนจนมีจำนวน 482 ฉบับ ซึ่งมากกว่าจำนวนแบบสอบถามขั้นต่ำที่กำหนดไว้คือ 380 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทำการสร้างรูปแบบการลงรหัส (coding form) เพื่อเตรียมสำหรับบันทึกข้อมูลและนำข้อมูลที่  
ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติบรรยาย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และสัมประสิทธิ์การกระจาย โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window version 11.5

#### เกณฑ์ในการแปลความหมาย

การกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีการแบ่งเป็นช่วงของคะแนนเฉลี่ยมีดังนี้ (ชนัญญา พรหมฝ่าย, 2546)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อเตรียมเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะใช้ในการวิเคราะห์โมเดลด้วยโปรแกรม SPSS for Window version 11.5

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด มีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ชนัญญา พรหมฝ่าย, 2546)

$r \geq 0.8$	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์สูง
$0.6 \leq r < 0.8$	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
$0.4 \leq r < 0.6$	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
$0.2 \leq r < 0.4$	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
$r < 0.2$	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการและตรวจสอบโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลด้วยโปรแกรม LISREL 8.72

4. คำนวณหาขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการด้วยโปรแกรม LISREL 8.72



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เพื่อตอบปัญหาการวิจัยเป็น 3 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล **ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ **ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ในการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรและความหมายต่าง ๆ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MIN	หมายถึง	ค่าต่ำสุด (Minimum)
MAX	หมายถึง	ค่าสูงสุด (Maximum)
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation)
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
$\chi^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง	ขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)

R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$\beta$	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (Root Mean Square Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation)
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม (Total effect)
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม (Direct effect)
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง (Indirect effect)
N	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้จะแบ่งเป็น 2 หัวข้อ คือ 1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยนำเสนอค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และ 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย จำนวน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง เพื่อตรวจสอบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในชั้นเบื้องต้น

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน สังกัดคณะ/สำนัก/สถาบัน และรายได้รวมต่อเดือน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 482 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.11) สถานภาพสมรสผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด (ร้อยละ 70.12) รองลงมา คือ สมรส (ร้อยละ 27.80) และอื่นๆ (ร้อยละ 2.08) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.92) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 20.96) ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 7.88) และปริญญาเอก (ร้อยละ 1.24) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 19.09) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมหิดล (ร้อยละ 17.42) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ร้อยละ 16.60) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ 16.18) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (ร้อยละ 15.56) และมหาวิทยาลัยศิลปากร (ร้อยละ 15.15) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างทำงานในสังกัดหน่วยงานจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 53.32) และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน (ร้อยละ 46.68) ส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือน 10,000–15,000 บาท (ร้อยละ 36.31) รองลงมา คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 23.44) 15,001–20,000 บาท (ร้อยละ 21.99) และสูงกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 18.36) ตามลำดับ อายุโดยเฉลี่ย 31.53 ปี ผู้ที่มีอายุมากที่สุดคือ 62 ปี และน้อยที่สุดคือ 21 ปี โดยจำนวนปีในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 4.49 ปี จำนวนปีในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ 1 ปี และจำนวนปีในการปฏิบัติงานสูงสุด 9 ปี ดังรายละเอียดในตารางที่ 10 และ 11

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปร (N = 482)	ระดับตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	173	35.89
	หญิง	309	64.11
	รวม	482	100
สถานภาพสมรส	โสด	338	70.12
	สมรส	134	27.80
	อื่น ๆ	10	2.08
	รวม	482	100

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ตัวแปร (N = 482)	ระดับตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	7.88
	ปริญญาตรี	337	69.92
	ปริญญาโท	101	20.96
	ปริญญาเอก	6	1.24
	<b>รวม</b>	<b>482</b>	<b>100</b>
มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	80	16.60
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	78	16.18
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี	75	15.56
	พระจอมเกล้าพระนครเหนือ		
	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	92	19.09
	มหาวิทยาลัยมหิดล	84	17.42
	มหาวิทยาลัยศิลปากร	73	15.15
	<b>รวม</b>	<b>482</b>	<b>100</b>
สังกัดคณะ/สำนัก/สถาบัน	หน่วยงานจัดการเรียนการสอน	257	53.32
	หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน	225	46.68
	<b>รวม</b>	<b>482</b>	<b>100</b>
รายได้รวมต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	113	23.44
	10,000 – 15,000 บาท	175	36.31
	15,001 – 20,000 บาท	106	21.99
	สูงกว่า 20,000 บาท	88	18.26
	<b>รวม</b>	<b>482</b>	<b>100</b>

ตารางที่ 11 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ตัวแปร (N = 482)	MEAN	SD	CV	MIN	MAX	SK	KU
อายุ (ปี)	31.53	6.06	19.21	21	62	1.56	3.51
จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน (ปี)	4.49	2.64	58.87	1	9	0.41	-1.06

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งเป็นตัวแปรภายในสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และตัวแปรภายนอกสังเกตได้ 14 ตัวแปร ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัย ระยะเวลาของสัญญาจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล และความก้าวหน้า โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ในกลุ่มของตัวแปรตามพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.48-3.88) ยกเว้นการยอมรับเป้าหมายขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทุ่มเทให้กับงาน ( $\bar{X}=3.88$ ) รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.84$ ) เจตคติต่อองค์กร ( $\bar{X}=3.72$ ) ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X}=3.51$ ) และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X}=3.48$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการกระจายของตัวแปร พบว่า ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีการกระจายมากที่สุด ( $CV = 16.81$ ) และตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ( $CV = 13.54$ ) โดยตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ และตัวแปรตามที่มีค่าความเบ้สูงสุด คือ ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $SK = 0.38$ ) ส่วนตัวแปรตามที่มีค่าความโด่งสูงสุด คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $KU = 0.24$ )

ในกลุ่มของตัวแปรอิสระพบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.65-3.78) โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.70$ ) และความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรอิสระที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (2.72-3.49) โดยตัวแปรอิสระที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางสูงสุด คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.41$ ) การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ ( $\bar{X} = 3.41$ ) ระยะเวลาของสัญญาจ้าง ( $\bar{X} = 3.39$ ) การบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.39$ ) ความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.28$ ) การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล ( $\bar{X} = 3.11$ ) การมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.05$ ) สวัสดิการ ( $\bar{X} = 2.91$ ) และเงินเดือน ( $\bar{X} = 2.72$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการกระจาย



ของตัวแปร พบว่า เงินเดือนมีการกระจายมากที่สุด ( $CV = 23.53$ ) และตัวแปรที่มีการกระจายต่ำที่สุดคือ ความสำเร็จในงาน ( $CV = 15.34$ ) โดยตัวแปรอิสระทุกตัวมีการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ และตัวแปรอิสระที่มีค่าความเบ้สูงสุด คือ เงินเดือน ( $SK = 0.50$ ) ส่วนตัวแปรอิสระที่มีค่าความโด่งสูงสุดคือ ความปลอดภัย ( $KU = 0.98$ )

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากและระดับปานกลาง มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร (N = 482)	MEAN	SD	CV	MIN	MAX	SK	KU	ระดับ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	3.84	0.52	13.54	2.33	5.00	-0.04	-0.29	มาก
เจตคติต่อองค์กร	3.72	0.57	15.32	1.83	5.00	-0.08	-0.01	มาก
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.48	0.55	15.80	2.00	5.00	0.33	0.24	ปานกลาง
การทุ่มเทให้กับงาน	3.88	0.61	15.72	2.00	5.00	-0.14	0.01	มาก
ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.51	0.59	16.81	1.83	5.00	0.38	0.22	มาก
เงินเดือน	2.72	0.64	23.53	1.25	5.00	0.50	0.83	ปานกลาง
สวัสดิการ	2.91	0.65	22.34	1.25	5.00	0.18	-0.26	ปานกลาง
ความมั่นคง	3.78	0.71	18.78	1.75	5.00	-0.18	-0.34	มาก
ความปลอดภัย	3.70	0.66	17.84	1.00	5.00	-0.41	0.98	มาก
ระยะเวลาของสัญญาจ้าง	3.39	0.68	20.06	1.25	5.00	-0.13	0.17	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.41	0.80	23.46	1.00	5.00	-0.09	-0.24	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.72	.59	15.86	2.25	5.00	0.28	-0.07	มาก
การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ	3.41	0.59	17.30	1.50	5.00	0.04	0.40	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.39	0.72	21.24	1.00	5.00	-0.15	-0.05	ปานกลาง
การมีส่วนร่วม	3.05	0.67	21.97	1.00	5.00	0.03	0.26	ปานกลาง
หน้าที่ความรับผิดชอบ	3.49	0.66	18.91	1.00	5.00	-0.15	0.22	ปานกลาง
ความสำเร็จในงาน	3.65	0.56	15.34	1.25	5.00	-0.39	0.79	มาก
การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล	3.11	0.62	19.94	1.50	5.00	0.23	0.22	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	3.28	0.72	21.95	1.00	5.00	-0.36	0.21	ปานกลาง

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรจำนวน 190 คู่ มีค่าตั้งแต่ 0.018 ถึง 0.742 เป็นความสัมพันธ์ทางบวกทั้งหมด โดยตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 188 คู่ (ร้อยละ 98.95) และมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 คู่ (ร้อยละ 1.05) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับการบังคับบัญชา ( $r = 0.742$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ สวัสดิการกับความสำเร็จในงาน ( $r = 0.018$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r < 0.2$ ) จำนวน 14 คู่ ความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ( $0.2 \leq r < 0.4$ ) จำนวน 90 คู่ ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $0.4 \leq r < 0.6$ ) จำนวน 57 คู่ และความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ( $0.6 \leq r < 0.8$ ) จำนวน 10 คู่ เมื่อพิจารณาค่า Kiser Mayer Olkin (KMO) เท่ากับ 0.922 ที่มากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1 พร้อมกับค่า Bartlett's of Sphericity พบว่า ค่าไคสแควร์เท่ากับ 4671.424  $df = 171$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันและตัวแปรเหล่านี้เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลลิสเรลต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรพฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับเจตคติต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.508

กลุ่มตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง 0.599 – 0.611 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.611$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การทุ่มเทให้กับงานกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $r = 0.599$ )

กลุ่มตัวแปรด้านความอยู่รอด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วงระหว่าง 0.262 – 0.571 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความมั่นคงกับระยะเวลาของสัญญาจ้าง ( $r = 0.571$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ เงินเดือนกับความปลอดภัย ( $r = 0.262$ )

กลุ่มตัวแปรด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระหว่าง 0.145 – 0.742 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับการบังคับบัญชา ( $r = 0.742$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับการมีส่วนร่วม ( $r = 0.145$ )

กลุ่มตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระหว่าง 0.215 – 0.627 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัลกับความก้าวหน้า ( $r = 0.627$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความสำเร็จในงานกับการเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล ( $r = 0.215$ )

กลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ เจตคติต่อองค์กรกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $r = 0.539$ ) และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานกับสวัสดิการ ( $r = 0.135$ ) รายละเอียดเกี่ยวกับความสัมพันธ์นั้น ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย (n = 482)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	1.000																			
2. เจตคติต่อองค์กร	0.508**	1.000																		
3. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	0.444**	0.706**	1.000																	
4. การทุ่มเทให้กับงาน	0.620**	0.607**	0.608**	1.000																
5. ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.426**	0.612**	0.611**	0.599**	1.000															
6. เงินเดือน	0.149**	0.256**	0.273**	0.187**	0.193**	1.000														
7. สวัสดิการ	0.135**	0.290**	0.276**	0.176**	0.214**	0.511**	1.000													
8. ความมั่นคง	0.306**	0.464**	0.457**	0.387**	0.337**	0.265**	0.370**	1.000												
9. ความปลอดภัย	0.334**	0.449**	0.478**	0.361**	0.302**	0.262**	0.273**	0.553**	1.000											
10. ระยะเวลาของสัญญาจ้าง	0.231**	0.403**	0.400**	0.296**	0.264**	0.426**	0.436**	0.499**	0.571**	1.000										
11. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.229**	0.427**	0.493**	0.334**	0.281**	0.257**	0.281**	0.328**	0.386**	0.408**	1.000									
12. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.274**	0.322**	0.290**	0.308**	0.203**	0.190**	0.191**	0.333**	0.330**	0.329**	0.358**	1.000								
13. การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ	0.331**	0.508**	0.495**	0.396**	0.352**	0.253**	0.283**	0.374**	0.412**	0.464**	0.651**	0.404**	1.000							
14. การบังคับบัญชา	0.305**	0.522**	0.525**	0.415**	0.329**	0.269**	0.256**	0.369**	0.374**	0.419**	0.742**	0.357**	0.715**	1.000						
15. การมีส่วนร่วม	0.216**	0.418**	0.420**	0.304**	0.295**	0.219**	0.191**	0.269**	0.263**	0.295**	0.438**	0.145**	0.548**	0.531**	1.000					
16. หน้าที่ความรับผิดชอบ	0.375**	0.539**	0.464**	0.458**	0.331**	0.208**	0.169**	0.316**	0.323**	0.295**	0.452**	0.162**	0.535**	0.542**	0.562**	1.000				
17. ความสำเร็จในงาน	0.524**	0.388**	0.326**	0.429**	0.317**	0.038	0.018	0.263**	0.283**	0.201**	0.199**	0.250**	0.369**	0.282**	0.282**	0.382**	1.000			
18. การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล	0.238**	0.438**	0.483**	0.325**	0.301**	0.291**	0.288**	0.355**	0.346**	0.428**	0.524**	0.331**	0.491**	0.553**	0.388**	0.458**	0.215**	1.000		
19. ความก้าวหน้า	0.322**	0.510**	0.452**	0.367**	0.344**	0.315**	0.321**	0.347**	0.399**	0.435**	0.464**	0.231**	0.513**	0.539**	0.464**	0.580**	0.256**	0.627**	1.000	
MEAN	3.835	3.720	3.479	3.881	3.507	2.718	2.908	3.776	3.694	3.387	3.410	3.722	3.410	3.393	3.054	3.485	3.647	3.105	3.284	
SD	0.524	0.572	0.548	0.613	0.585	0.644	0.653	0.711	0.662	0.681	0.803	0.589	0.590	0.724	0.677	0.663	0.564	0.617	0.716	

\*\* p < .01

Kaiser Mayer Olkin (KMO) = 0.922

Bartlett's of Sphericity  $\chi^2 = 4671.424$

df = 171

sig = .000

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ในตอนที่ 3 นี้ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ได้แก่ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ 19 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ ( $\chi^2 = 21.56$ ,  $p = 0.999$ ,  $df = 47$ ) นั่นคือ ระดับนัยสำคัญสูงกว่า 0.05 จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของโมเดล คือ การที่ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ดัชนีรากกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.005 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.000 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.980 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 0.459 ( $\chi^2 / df$ ) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์นี้หากมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับสองแล้วให้ถือว่าโมเดลที่ทดสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (0.95) มากที่สุด แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (0.35) มากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร (0.24) และตัวแปรความอยู่รอด (0.21) ตามลำดับ โดยส่งผ่านทางตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลโดยรวมในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (0.95) ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรง รองลงมา คือ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร (0.32) ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.08 และอิทธิพล



ทางอ้อมเท่ากับ 0.24 ตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (0.25) ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ -0.10 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.35 และตัวแปรความอยู่รอด (0.21) ซึ่งมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.00 และอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.21 ตามลำดับ

ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลโดยรวมซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงทั้งหมดในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (0.37) มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรและได้รับปัจจัยที่ตอบสนองของความอยู่รอด อันได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัย และระยะเวลาของสัญญาจ้างที่เหมาะสม ก็จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กร

อิทธิพลจากตัวแปรส่วนใหญ่ในโมเดลมีระดับนัยสำคัญที่ .01 โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.87 แสดงว่าตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรความอยู่รอด ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร และตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้สูงถึงร้อยละ 87 และตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.58 แสดงว่าตัวแปรความอยู่รอด ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร และตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 58

เมื่อพิจารณาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.58 ถึง 0.93 โดยคู่ของตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร (0.93) รองลงมา คือ ตัวแปรแฝงความสัมพันธ์ภายในองค์กรกับตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (0.76) และตัวแปรแฝงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรแฝงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (0.71) ตามลำดับ ตัวแปรแฝงที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรแฝงความอยู่รอด (0.58) ค่าความสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สำหรับผลการวิเคราะห์โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ดังตารางที่ 14 และแผนภาพที่ 12

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรผล	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			ความผูกพันต่อองค์กร			
	ตัวแปรเหตุ	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน				0.95**			0.95**
				(0.12)			(0.12)
ความอยู่รอด	0.22**		0.22**	0.00	0.21**		0.21**
	(0.07)		(0.07)	(0.00)	(0.07)		(0.07)
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	0.26*		0.26*	0.08	0.24**		0.32**
	(0.11)		(0.11)	(0.02)	(0.11)		(0.09)
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	0.37**		0.37**	-0.10	0.35**		0.25**
	(0.14)		(0.14)	(0.03)	(0.14)		(0.11)
ไคสแควร์ = 21.56, p = 0.999, df = 47, RMSEA = 0.000, RMR = 0.005, GFI = 1.000, AGFI = 0.980							
ตัวแปร	พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	เจตคติต่อองค์กร	การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	การทุ่มเทให้กับงาน	ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร		
ความเที่ยง	0.28	0.92	0.80	0.46	0.46		
ตัวแปร	เงินเดือน	สวัสดิการ	ความมั่นคง	ความปลอดภัย	ระยะเวลาของสัญญาจ้าง		
ความเที่ยง	0.27	0.27	0.54	0.54	0.63		
ตัวแปร	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การยอมรับและให้ความสำคัญ	การบังคับบัญชา	การมีส่วนร่วม		
ความเที่ยง	0.54	0.24	0.76	0.67	0.37		
ตัวแปร	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ความสำเร็จในงาน	การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล	ความก้าวหน้า			
ความเที่ยง	0.46	0.31	0.55	0.72			
โครงสร้างตัวแปร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		ความผูกพันต่อองค์กร				
R <sup>2</sup>	0.58		0.87				

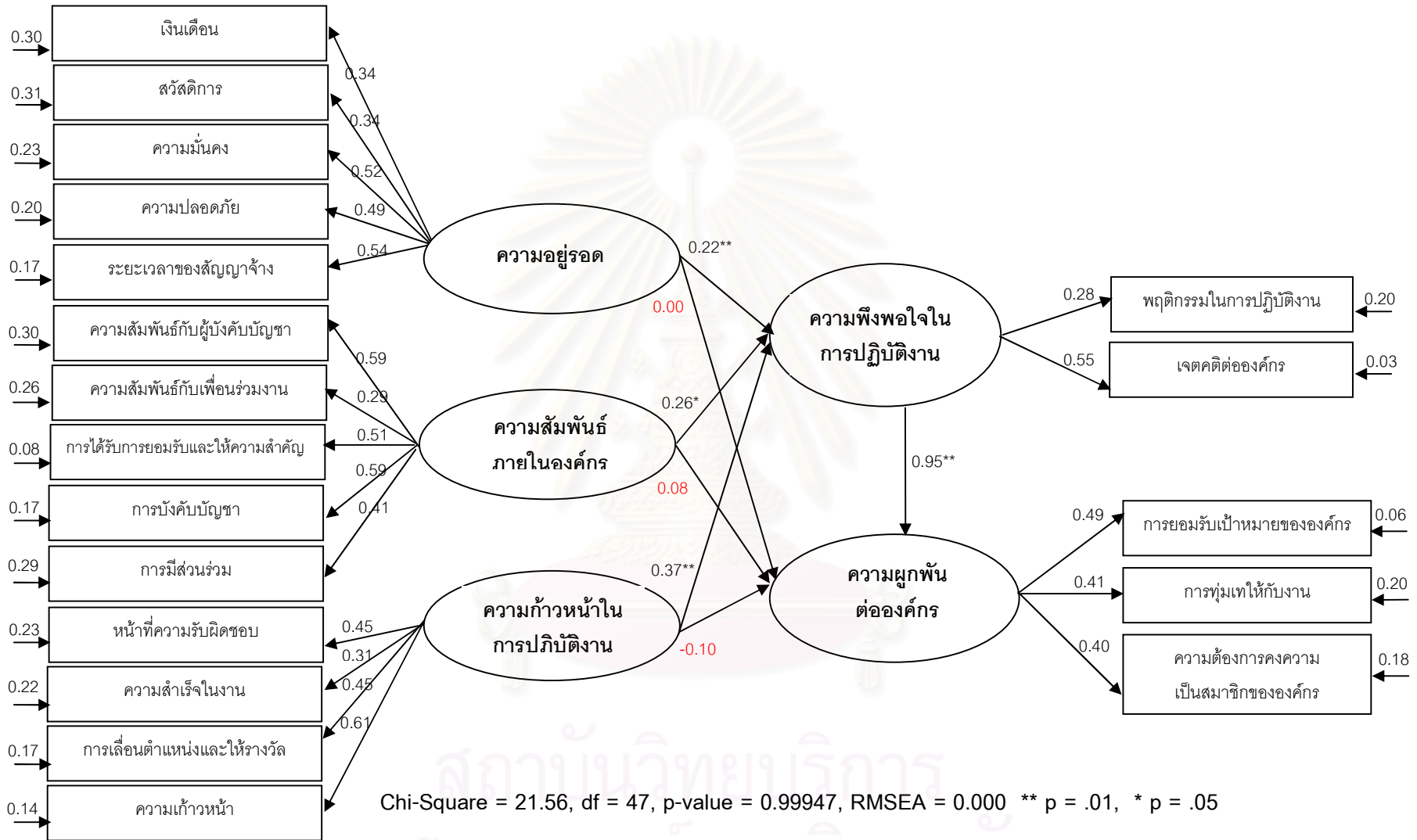
### เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความอยู่รอด	ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	ความก้าวหน้า ในการ ปฏิบัติงาน
ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	1.00				
ความผูกพัน ต่อองค์กร	0.93	1.00			
ความอยู่รอด	0.63	0.58	1.00		
ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	0.68	0.65	0.63	1.00	
ความก้าวหน้า และเติบโต	0.71	0.64	0.65	0.76	1.00

\*\*\*p = .001, \*\* p = .01, \* p = .05

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 12 รายละเอียดโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมที่มีพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมที่มีพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2550 จำนวน 482 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็นโดยใช้วิธีการสุ่มแบบ 3 ขั้นตอน (Three stage sampling)

อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม พบว่า หลังจากส่งไป 2 สัปดาห์มีแบบสอบถามกลับคืนมา 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 35.66 หลังจากโทรศัพท์ติดตามครั้งที่ 1 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 17.33 ส่วนการติดตามครั้งที่ 2 ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 52 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 8.67 รวมอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คิดเป็นร้อยละ 80.33

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมข้อคำถามทั้งหมด 90 ข้อ โดยความเที่ยงของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.8421 ถึง 0.9561

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจใน



การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปร ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัย ระยะเวลาของสัญญาจ้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล ความก้าวหน้า พฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร การทุ่มเทให้กับงาน และความ ต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์สถิติ คือ SPSS และ LISREL โดยวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้ 1) สถิติพื้นฐานของตัวแปร ประกอบด้วย ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ และความโด่ง 2) การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

### สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการได้รับอิทธิพลทางตรงที่ในทิศทางเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญโดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร และตัวแปรความอยู่รอด ตามลำดับ

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลโดยรวมในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความอยู่รอด ตามลำดับ

ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวมในทิศทางที่เป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญจากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร และตัวแปรความอยู่รอด ตามลำดับ

โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ ( $\chi^2 = 21.56$ ,  $p = 0.999$ ,  $df = 47$ ) และดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามเกณฑ์ ได้แก่ ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ดัชนีรากกำลังสองของเศษเหลือ (RMR) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ ( $\chi^2 / df$ )

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.87 แสดงว่าตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรความอยู่รอด ตัวแปรความสัมพันธภาพในองค์กร และตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้สูงถึงร้อยละ 87 และตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.58 แสดงว่าตัวแปรความอยู่รอด ตัวแปรความสัมพันธภาพในองค์กร และตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 58

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่นำเสนอแนะ ผู้วิจัยขอเสนอแนะตัวแปรที่น่าสนใจและเป็นประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกจากตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและเจตคติต่อองค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกจากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธภาพในองค์กร และความอยู่รอด ซึ่งจะเห็นได้ว่าหากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร และได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ ด้านความอยู่รอดที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการก็จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมา สอดคล้องกับ Willisms & Hazer (1986 อ้างอิงในสุมนา ศิริบวรเกียรติ, 2542) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือการเปลี่ยนงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านการโยกย้ายงาน การเปลี่ยนงานของแต่ละบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิด

ความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับพีเรีย วิเศษจิตร (2549) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้าน อันได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง ความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล และความก้าวหน้า และยังสอดคล้องกับกรกฎ พลพานิช (2540) และวัลภา สุวรรณกาญจน์ (2540) ที่พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Mottaz และยังสอดคล้องกับสุปรียา ไช่มุข (2540) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่ออาชีพมีผลกระทบทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดของโมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ Testa (2001) ที่พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกจากตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล และความก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยต่างๆ นี้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เพราะหากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ฝึกอบรม/ดูงาน ลาศึกษาต่อ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมก็จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการรู้สึกพึงพอใจมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสมชาติ คงพิบูล (2537) และ Mayer และคณะ (1990 อ้างอิงในเบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย, 2541) ที่พบว่า การที่องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีการเลื่อนตำแหน่งและได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมดูงาน และหากองค์กรนั้นสามารถให้ความก้าวหน้าในอาชีพได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งยังสอดคล้องกับไตรธร เศรษฐธีร (2543) ที่พบว่า การที่องค์กรให้ความก้าวหน้าในอาชีพ เปิดโอกาสให้ได้รับอบรมตามความสนใจจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในระดับมาก

ตัวแปรด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจะเห็นได้ว่าหากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานร่วมกับผู้อื่น แม้จะเกิดปัญหาในการทำงานก็สามารถขอคำปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับอวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่บุคคลได้มีโอกาสพบปะพูดคุย มี

ความสัมพันธ์เข้ากันได้ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายภายในองค์กร จะก่อให้เกิดสัมพันธ์อันดีต่อกันและยอมส่งผลให้สภาพการทำงานราบรื่น เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและส่งเสริมการร่วมมือช่วยเหลือกันอย่างเป็นมิตร และสอดคล้องกับไตรศร เศรษฐีธรรม (2543) ที่กล่าวไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือในการทำงานและให้คำปรึกษาในเรื่องงานและทุก ๆ เรื่องจะก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในหน่วยงานและรู้จักการทำงานเป็นทีมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสุมนา ศิริบริวารเกียรติ (2542) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรด้านความอยู่รอดมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรให้เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัย รวมไปถึงการกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการทำงานและมีความพึงพอใจต่อการทำงาน สอดคล้องกับศิริพร จันทร์ปาน (2541) และ Paula and James (2006) ที่พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับวิภาวดี จันทร์รงค์ (2547) ที่พบว่า การที่องค์กรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ได้พอเพียงต่อการใช้งาน มีสถานที่และสภาพแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรในระดับมาก และสอดคล้องกับ Sharon and Bart (2006) ที่พบว่า การบริหารงานของเจ้าขององค์กรด้วยความยุติธรรมมีผลทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร

3. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลวิจัยนี้อาจสรุปได้ว่าเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งโดยปกติแล้วเงินเดือนที่ได้รับไม่แตกต่างกันมากนัก สวัสดิการและความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการนั้นไม่ได้มีแรงจูงใจมากพอที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเทียบกับแรงจูงใจในการประกอบอาชีพอื่น ประกอบกับการเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการที่ทำงานในมหาวิทยาลัยมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากเกษียณอายุราชการลดน้อยลง จึงมีส่วนทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงไป และปัจจุบันนี้องค์กรของรัฐและ

เอกชนมีนโยบายสวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญไม่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยคิดว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้นไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษเสริมนอกจากรายได้ที่ได้รับโดยตรงจากมหาวิทยาลัย ซึ่งในบางครั้งรายได้ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยอาจเป็นเพียงส่วนน้อยเมื่อเทียบกับรายได้พิเศษจากการทำงานนอกมหาวิทยาลัย จึงมีผลทำให้ปัจจัยในด้านดังกล่าวไม่ใช่ปัจจัยหลักที่สำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้สอดคล้องกับวันวิสาข แสงประทุม (2547) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรความก้าวหน้า ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ และปัจจัยอนามัยที่ประกอบด้วยสวัสดิการ/รายได้ ความมั่นคง การบังคับบัญชา และนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางที่เป็นบวกจากตัวแปรความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรความสัมพันธ์ภายในองค์กร และตัวแปรความอยู่รอดตามลำดับ โดยส่งผ่านทางตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอาจกล่าวได้ว่าตัวแปรด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอาจจะไม่มีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรนั้นเป็นงานที่มีขอบข่ายการทำงานที่ชัดเจน หากมีการโอนย้ายหรือเปลี่ยนงานไปทำงานในองค์กรอื่น ๆ ก็จะมีลักษณะการทำงานที่เหมือนเดิม จึงทำให้ตัวแปรดังกล่าวไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง แต่ส่งผ่านทางตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ทำงานในองค์กรได้เป็นระยะเวลาานาน และจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามมาเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) และเบญจรัตน์ เดชนูวัฒน์ชัย (2541) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและค่าตอบแทน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวส่งผ่าน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความอยู่รอด ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยส่งผ่านทางความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการตอบสนองให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตดังกล่าว เพื่อทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

2. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญด้านการบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรประเภทอื่นๆ โดยอาจมีการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเชิงลึกในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ โดยอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้มีการศึกษาอิทธิพลย้อนกลับ ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาอิทธิพลย้อนกลับของความผูกพันต่อองค์กรต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในครั้งต่อไป ควรศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการว่ามีความแปรเปลี่ยนระหว่างภาคหรือไม่ โดยใช้หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์. (2546). การปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ก้องเกียรติ เชนชม. (2537). ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาของพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จารุวรรณ ชิดโชติ. (2540). ความพึงพอใจในงาน : ศึกษากรณีพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราพร ผลประเสริฐ. (2542). การประยุกต์การวิเคราะห์โครงสร้างค่าเฉลี่ยและความแปรปรวนร่วม. แบบกลุ่มพหุที่มีตัวแปรแฝงทอม ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้สถานภาพของโรงเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่ออาชีพ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรี เพ็ชรรัตน์. (2534). การบริหารแบบได้มีส่วนร่วมกับความพึงพอใจในงาน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชนัญญา พรหมฉาย. (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสอนของครู  
ช่วงชั้นที่ 3-4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาโสตทัศนศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชาวลิต ตนานนท์ชัย. (2532). วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร :  
กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภูษวรรณ อุดมชัยรัศมี. (2543). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่องาน  
ระหว่างพนักงานที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานแตกต่างกัน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไทรธร เศรษฐีธร. (2543). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนระดับ  
ประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนาพร จงวิทยาดี. (2544). บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน  
โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). องค์กรและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). ไมเคิลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชติมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เนติสิทธิ์ ปฐมกาลบุตร. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่จัดการเรียนร่วม ให้เด็กออทิสติกในระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย. (2541). *ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). *ความสัมพันธ์และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2534). *ทฤษฎีองค์กรสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.
- พีรยา วิเศษจิตร. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงมาลัย พริบไหว. (2539). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์บริหาร การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงทอง ตั้งจิตกุล. (2542). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการบัตรสุขภาพโดยความสมัครใจต่อบริการของสถานอนามัยในเขตจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- มณีวรรณ เศรษฐาจินดา, กิตติ เกียรติมณี และบังอรศรี รุจิวิคิน. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสิน สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. โครงการวิจัยสำหรับนักศึกษาปริญญาโท คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกเครื่องสำอาง กรณีศึกษา บริษัทค้าปลีกเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชา พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วันวิสาข์ แสงประชุม. (2547). *การพัฒนาโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วัลภา สุรนันทน์. (2540). *ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2541). *พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย. กรุงเทพมหานคร : ซิลเวอร์พินส์โปรดักส์.*
- วิภาวดี จันทยงค์. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ทฤษฎีองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์.*
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.*
- หลุย จำปาเทศ. (2533). *จิตวิทยาการสูงใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สามัคคีสาส์น.*
- ศิริชัย กาญจนวสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*



- ศิริพร จันทรปาน. (2541). *ศึกษาตัวแปรคัตสรรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่ล่าสุด).* กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ ธรรมสาร.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศุภวุฒิ กาฬสุวรรณ และคณะ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข ระดับตำบลในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- แสงว รัตนมงคลมาศ และคณะ. (2537). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อกิจกรรมการบริการของ กรุงเทพมหานคร ศึกษากรณีบริการของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สมใจ ลักษณะ. (2542). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ศูนย์การพิมพ์สถาบัน ราชภัฏสวนสุนันทา.*
- สมคิด บางโม. (2547). *องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์.*
- สมบูรณ์ ศรีสุพรรณดิษฐ์. (2533). *การจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ บำรุงนุกุลกิจ.*
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- สิทธิชัย ชมพูพาทย์. (2548). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารในการจัดการเรียนการสอนของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- สุพานี สถุขภูวณิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สังวร ังดกระโทก. (2541). *ศึกษาการใช้สมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิน สายสงวน. (2533). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิพงศ์ เขี่ยมศิริ. (2547). *ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุปรียา ไช่มุกข์. (2540). *การวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา : การเปรียบเทียบวิเคราะห์โดยโปรแกรมลิสเรลและโปรแกรมเอมเอส*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนนา ศิริบรรเกียรติ. (2542). *ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ ภูติวณิชย์. (2541). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล อรรถนนานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สามลดา.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2550). ผลการสำรวจข้อมูลบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา  
ปีการศึกษา 2550 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [www.nso.go.th](http://www.nso.go.th) [มิถุนายน 2550]
- อวยพร ประพสิทธิ์ธรรม. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ในวิทยาลัย  
พยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและ  
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). องค์กร (ORGANIZATION). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส พี  
การพิมพ์.
- อนงค์ เอื้อวัฒนา. (2542). ความพึงพอใจของผู้รับบริการแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาล  
อำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษาศาสตร์  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาษาอังกฤษ

George, B. Cunningham., and Michael, Sagas. (2004). Work experiences, Occupational commitment, and intent to enter the sport management profession. *The Physical Educator*. 146-156.

Mark, R. Testa. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *The Journal of Psychology*. 226-236.

Paula, C. Marrow., and James, C. McElroy. (2006). Union Loyalty Antecedents : A Justice Perspective. *Journal of labor research*. 75-87.

Robert, C. Hoell. (2004). How Employee Involvement Affects Union Commitment. *Journal of labor research*. 125-139.

Sharon, M. Hopkins., and Bart, L. Weathington. (2006). The Relationships Between Justice Perceptions, Trust, and Employee Attitudes in a Downsized Organization. *The Journal of Psychology*. 447-498.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ  
อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ  
อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) ดร.อุษณีย์ ธโนศวรรย์  
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7  
กระทรวงศึกษาธิการ

4) คุณจักรชัย หิรัณยะสวัสดิ์  
หัวหน้างานบริหารงานบุคคล  
กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5) คุณเบญจวรรณ อรสุทธิกุลชัย  
หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ  
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

**เรียน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลไปสร้างและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอเป็นภาพรวมไม่นำเสนอผลเป็นรายบุคคล และให้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวธณัฐชา รัตนพันธ์

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพสมรส

(1) โสด

(2) สมรส

(3) อื่น ๆ.....

4. ระดับการศึกษา  
 (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี  (2) ปริญญาตรี  (3) ปริญญาโท  (4) ปริญญาเอก
5. มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงาน  
 (1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  (2) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 (3) มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  (4) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
 (5) มหาวิทยาลัยมหิดล  (6) มหาวิทยาลัยศิลปากร
6. สังกัดคณะ/สำนัก/สถาบัน  
 (1) หน่วยงานจัดการเรียนการสอน  (2) หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน
7. จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน.....ปี (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
8. รายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับจากองค์กร  
 (1) ต่ำกว่า 10,000 บาท  (2) 10,000 – 12,500 บาท  
 (3) 12,501 – 15,000 บาท  (4) สูงกว่า 15,000 บาท

**ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีความหมายของตัวเลขดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. เงินเดือน</b>					
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงาน					
1.2 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพ					
1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับสามารถจัดสรรไว้เพื่อเป็นเงินออมได้					
1.4 เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น มีความใกล้เคียงกัน					
<b>2. สวัสดิการ</b>					
2.1 สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม					
2.2 สวัสดิการที่องค์กรจัดให้เพียงพอต่อความต้องการ					



ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.3 สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีส่วนช่วยให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดี					
2.4 สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว					
<b>3. ความมั่นคง</b>					
3.1 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงทางการเงิน					
3.2 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงทางสังคม					
3.3 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีเสถียรภาพ					
3.4 ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กรแห่งนี้					
<b>4. ความปลอดภัย</b>					
4.1 องค์กรของท่านตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม					
4.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความปลอดภัย					
4.3 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน					
4.4 ท่านได้รับความปลอดภัยจากการทำงานภายในองค์กร					
<b>5. ระยะเวลาของสัญญาจ้าง</b>					
5.1 ระยะเวลาของสัญญาจ้างมีความเหมาะสม					
5.2 ระยะเวลาของสัญญาจ้างมีความเป็นธรรม					
5.3 จำนวนปีในสัญญาจ้างสามารถทำให้ท่านเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี					
5.4 องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างที่ชัดเจน					
<b>6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
6.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
6.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเมื่อมีเรื่องเดือดร้อน					
6.3 ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เปิดเผยและเป็นกันเองกับทุกคน					
6.4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าพบได้และสามารถปรึกษาหารือหรือแสดงความคิดเห็น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
7.1 เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านเช่นเดียวกับเพื่อนคนอื่น					
7.2 เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง					
7.3 เพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา					
7.4 เพื่อนร่วมงานต่างแข่งขันเพื่อเสนอความคิดเห็นความชอบให้ตนเอง					
<b>8. การได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญ</b>					
8.1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
8.2 เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
8.3 ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่สำคัญมากคนหนึ่ง					
8.4 เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรที่สำคัญมากคนหนึ่ง					
8.5 ผู้บังคับบัญชายอมรับและให้ความสำคัญในผลงานที่ท่านทำเสมอ					
8.6 เพื่อนร่วมงานยอมรับและให้ความสำคัญในผลงานที่ท่านทำเสมอ					
8.7 ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					
8.8 ท่านได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
<b>9. การบังคับบัญชา</b>					
9.1 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานได้สอดคล้องกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ					
9.2 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาตรงตามความต้องการ					
9.3 ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำ กำกับ ดูแลถูกต้องตามหลักวิชาการ					
9.4 ผู้บังคับบัญชายึดหลักความยุติธรรม/มีคุณธรรมในการบังคับบัญชา					
<b>10. การมีส่วนร่วม</b>					
10.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร					
10.2 ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร					
10.3 ท่านมักได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญเสมอ					
10.4 ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>11. หน้าที่ความรับผิดชอบ</b>					
11.1 หน้าที่ความรับผิดชอบท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน					
11.2 หน้าที่ความรับผิดชอบทำให้ท่านได้มีบทบาทในสังคม					
11.3 หน้าที่ความรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้มีพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
11.4 หน้าที่ความรับผิดชอบช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้สูงขึ้น					
<b>12. ความสำเร็จในงาน</b>					
12.1 ท่านทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
12.2 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
12.3 ผลงานของท่านเป็นที่พอใจของทุกคนที่เกี่ยวข้อง					
12.4 ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ					
<b>13. การเลื่อนตำแหน่งและให้รางวัล</b>					
13.1 องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่ง ตามความรู้ ความสามารถอย่างยุติธรรม					
13.2 องค์กรของท่านมีมาตรการที่จะสนับสนุนพนักงานที่ปฏิบัติงานดี และมีความชำนาญงาน ให้ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่					
13.3 องค์กรของท่านมีการใช้ระบบพรรคพวกในการเลื่อนตำแหน่ง					
13.4 องค์กรของท่านมีการให้รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น					
<b>14. ความก้าวหน้า</b>					
14.1 งานของท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
14.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ					
14.3 ท่านได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรม/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความสนใจ					
14.4 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีความหมายของตัวเลขดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>15. พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน</b>					
15.1 ท่านมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
15.2 ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นประจำสม่ำเสมอ					
15.3 ท่านมาทำงานและเลิกงานตามเวลางาน					
15.4 ท่านสนใจที่จะไปหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
15.5 ท่านเบื่อหน่ายที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
15.6 ถ้าไม่มีธุระจำเป็นจริง ๆ ท่านจะไม่ลาหยุดงาน					
<b>16. เจตคติต่อองค์กร</b>					
16.1 ท่านมีความต้องการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
16.2 ท่านพอใจในบทบาทที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร					
16.3 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
16.4 ท่านคิดว่าองค์กรมีการจัดการที่ดีและเป็นระบบ					
16.5 ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของท่านในทางไม่ดี					
16.6 ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร					
<b>17. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร</b>					
17.1 ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
17.2 ท่านคิดว่าองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีและมีคุณภาพ					
17.3 ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งของท่าน					
17.4 ท่านคิดว่ากฎระเบียบที่องค์กรตั้งขึ้นในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17.5 กฎระเบียบต่างๆ ขององค์กรสร้างปัญหามากกว่าแก้ปัญหา					
17.6 ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กร ก็คือปัญหาของท่าน					
<b>18. การทุ่มเทให้กับงาน</b>					
18.1 ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทและพัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
18.2 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งในและนอกองค์กร					
18.3 ท่านเต็มใจทำงานให้องค์กรโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว					
18.4 ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
18.5 ท่านได้ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานให้องค์กรแห่งนี้					
18.6 ท่านทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อสร้างประโยชน์และชื่อเสียงให้องค์กร					
<b>19. ความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>					
19.1 ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ เพื่อความเหมาะสมและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร					
19.2 ท่านไม่คิดจะย้ายไปทำงานองค์กรอื่น แม้ว่าจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า					
19.3 หากมีโอกาสท่านอยากย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น					
19.4 ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้					
19.5 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแห่งนี้					
19.6 ท่านต้องการทำงานในองค์กรแห่งนี้ตลอดไป					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ค  
คำสั่งในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DATE: 5/16/2008

TIME: 1:11

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom  
 This program is published exclusively by  
 Scientific Software International, Inc.  
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140  
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005  
 Use of this program is subject to the terms specified in the  
 Universal Copyright Convention.  
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file E:\aoydocs\thesis\MODEL  
 LISREL\Model Commitment\model-send.LS8:

```

COMMITMENT ANATYSIS
DA NI=19 NO=482 MA=CM
LA
y1 y2 y3 y4 y5 x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14
KM
1.000
0.508 1.000
0.444 0.706 1.000
0.620 0.607 0.608 1.000
0.426 0.612 0.611 0.599 1.000
0.149 0.256 0.273 0.187 0.193 1.000
0.135 0.290 0.276 0.176 0.214 0.511 1.000
0.306 0.464 0.457 0.387 0.337 0.265 0.370 1.000
0.334 0.449 0.478 0.361 0.302 0.262 0.273 0.553 1.000
0.231 0.403 0.400 0.296 0.264 0.426 0.436 0.499 0.571 1.000
0.229 0.427 0.493 0.334 0.281 0.257 0.281 0.328 0.386 0.408 1.000
0.274 0.322 0.290 0.308 0.203 0.190 0.191 0.333 0.330 0.329 0.358
1.000
0.331 0.508 0.495 0.396 0.352 0.253 0.283 0.374 0.412 0.464 0.651
0.404 1.000
0.305 0.522 0.525 0.415 0.329 0.269 0.256 0.369 0.374 0.419 0.742
0.357 0.715 1.000
0.216 0.418 0.420 0.304 0.295 0.219 0.191 0.269 0.263 0.295 0.438
0.145 0.548 0.531 1.000
0.375 0.539 0.464 0.458 0.331 0.208 0.169 0.316 0.323 0.295 0.452
0.162 0.535 0.542 0.562 1.000
0.524 0.388 0.326 0.429 0.317 0.038 0.018 0.263 0.283 0.201 0.199
0.250 0.369 0.282 0.282 0.382 1.000
0.238 0.438 0.483 0.325 0.301 0.291 0.288 0.355 0.346 0.428 0.524 0.331
0.491 0.553 0.388 0.458 0.215 1.000
0.322 0.510 0.452 0.367 0.344 0.315 0.321 0.347 0.399 0.435 0.464 0.231
0.513 0.539 0.464 0.580 0.256 0.627 1.000
SD 0.524 0.572 0.548 0.613 0.585 0.644 0.653 0.711 0.662 0.681 0.803
0.589 0.590 0.724 0.677 0.663 0.564 0.617 0.716
MO NY=5 NX=14 NE=2 NK=3 LX=FU,FI LY=FU,FI GA=FU,FR BE=FU,FI PH=SY,FR
TD=FU,FI PS=FU,FI TE=FU,FI

```

```

FR LX 1 1 LX 2 1 LX 3 1 LX 4 1 LX 5 1 LX 6 2 LX 7 2 LX 8 2 LX 9 2
LX 10 2 LX 11 3
FR LX 12 3 LX 13 3 LX 14 3 LY 1 1 LY 2 1 LY 3 2 LY 4 2 LY 5 2 BE 21
FR PS 1 1 PS 2 2
FR TD 1 1 TD 2 2 TD 3 3 TD 4 4 TD 5 5 TD 6 6 TD 7 7 TD 8 8 TD 9 9
TD 10 10
FR TD 11 11 TD 12 12 TD 13 13 TD 14 14
FR TE 1 1 TE 2 2 TE 3 3 TE 4 4 TE 5 5
FR TD 2 1 TD 9 6 TD 11 5 TD 4 2 TD 5 1 TD 13 6 TD 7 3 TD 14 13 TD 13 9
TD 5 3 TD 11 2 TD 14 7 TD 11 8 TD 10 9 TD 13 7 TD 8 7
FR TD 11 10 TD 8 10 TD 11 9 TD 14 10 TD 12 6 TD 12 2 TD 13 3 TD 12 1 TD
7 4 TD 12 5 TD 14 2 TD 14 12 TD 14 8 TD 12 7 TD 12 10
FR TD 14 1 TD 4 1 TD 3 1 TD 10 1 TD 11 1 TD 8 1 TD 13 1 TD 7 1 TD 11 7
TD 10 7 TD 13 10 TD 7 5 TD 6 4 TD 13 12 TD 12 9 TD 13 11
FR TD 9 7 TD 13 5 TD 14 3 TD 11 6
FR TE 4 1 TE 5 4 TE 3 2 TE 5 1
FR TH 12 1 TH 12 4 TH 11 3 TH 4 3 TH 6 3 TH 13 2 TH 10 3 TH 9 3 TH 14 3
TH 13 3 TH 4 1 TH 11 5 TH 12 5 TH 7 1 TH 7 4 TH 8 2 TH 9 4
FR TH 6 1 TH 10 1 TH 3 4 TH 6 2 TH 11 4 TH 11 1 TH 3 1 TH 14 2 TH 4 4
TH 3 3 TH 3 5 TH 11 2 TH 5 2 TH 1 2 TH 13 1 TH 5 5 TH 2 5
FR TH 6 5 TH 9 5 TH 14 5 TH 13 5 TH 1 5 TH 7 5
LK
K1 K2 K3
LE
E1 E2
PATH DIAGRAM
OU SE TV EF SS MI RS FS SC IT=1000 AD=OFF
COMMITMENT ANATYSIS

```

```

Number of Input Variables 19
Number of Y - Variables 5
Number of X - Variables 14
Number of ETA - Variables 2
Number of KSI - Variables 3
Number of Observations 482

```

## COMMITMENT ANATYSIS

## Covariance Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5	x1
y1	0.27					
y2	0.15	0.33				
y3	0.13	0.22	0.30			
y4	0.20	0.21	0.20	0.38		
y5	0.13	0.20	0.20	0.21	0.34	
x1	0.05	0.09	0.10	0.07	0.07	0.41
x2	0.05	0.11	0.10	0.07	0.08	0.21
x3	0.11	0.19	0.18	0.17	0.14	0.12
x4	0.12	0.17	0.17	0.15	0.12	0.11
x5	0.08	0.16	0.15	0.12	0.11	0.19
x6	0.10	0.20	0.22	0.16	0.13	0.13
x7	0.08	0.11	0.09	0.11	0.07	0.07
x8	0.10	0.17	0.16	0.14	0.12	0.10
x9	0.12	0.22	0.21	0.18	0.14	0.13
x10	0.08	0.16	0.16	0.13	0.12	0.10
x11	0.13	0.20	0.17	0.19	0.13	0.09
x12	0.15	0.13	0.10	0.15	0.10	0.01
x13	0.08	0.15	0.16	0.12	0.11	0.12
x14	0.12	0.21	0.18	0.16	0.14	0.15

Covariance Matrix						
	x2	x3	x4	x5	x6	x7
x2	0.43					
x3	0.17	0.51				
x4	0.12	0.26	0.44			
x5	0.19	0.24	0.26	0.46		
x6	0.15	0.19	0.21	0.22	0.64	
x7	0.07	0.14	0.13	0.13	0.17	0.35
x8	0.11	0.16	0.16	0.19	0.31	0.14
x9	0.12	0.19	0.18	0.21	0.43	0.15
x10	0.08	0.13	0.12	0.14	0.24	0.06
x11	0.07	0.15	0.14	0.13	0.24	0.06
x12	0.01	0.11	0.11	0.08	0.09	0.08
x13	0.12	0.16	0.14	0.18	0.26	0.12
x14	0.15	0.18	0.19	0.21	0.27	0.10

Covariance Matrix						
	x8	x9	x10	x11	x12	x13
x8	0.35					
x9	0.31	0.52				
x10	0.22	0.26	0.46			
x11	0.21	0.26	0.25	0.44		
x12	0.12	0.12	0.11	0.14	0.32	
x13	0.18	0.25	0.16	0.19	0.07	0.38
x14	0.22	0.28	0.22	0.28	0.10	0.28

Covariance Matrix	
	x14
x14	0.51

COMMITMENT ANALYSIS  
Parameter Specifications

LAMBDA-Y			
	E1	E2	
y1	0	0	
y2	1	0	
y3	0	0	
y4	0	2	
y5	0	3	

LAMBDA-X			
	K1	K2	K3
x1	4	0	0
x2	5	0	0
x3	6	0	0
x4	7	0	0
x5	8	0	0
x6	0	9	0
x7	0	10	0
x8	0	11	0
x9	0	12	0
x10	0	13	0

x11	0	0	14
x12	0	0	15
x13	0	0	16
x14	0	0	17

## BETA

	E1	E2
E1	0	0
E2	18	0

## GAMMA

	K1	K2	K3
E1	19	20	21
E2	22	23	24

## PHI

	K1	K2	K3
K1	0		
K2	25	0	
K3	26	27	0

## PSI

	E1	E2
	28	29

## THETA-EPS

	y1	y2	y3	y4	y5
y1	30				
y2	0	31			
y3	0	32	33		
y4	34	0	0	35	
y5	36	0	0	37	38

## THETA-DELTA-EPS

	y1	y2	y3	y4	y5
x1	0	39	0	0	40
x2	0	0	0	0	42
x3	45	0	46	47	48
x4	51	0	52	53	0
x5	0	57	0	0	58
x6	62	63	64	0	65
x7	68	0	0	69	70
x8	0	76	0	0	0
x9	0	0	80	81	82
x10	86	0	87	0	0
x11	93	94	95	96	97
x12	107	0	0	108	109
x13	118	119	120	0	121
x14	0	132	133	0	134



THETA-DELTA						
	x1	x2	x3	x4	x5	x6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
x1	41					
x2	43	44				
x3	49	0	50			
x4	54	55	0	56		
x5	59	0	60	0	61	
x6	0	0	0	66	0	67
x7	71	0	72	73	74	0
x8	77	0	0	0	0	0
x9	0	0	0	0	0	83
x10	88	0	0	0	0	0
x11	98	99	0	0	100	101
x12	110	111	0	0	112	113
x13	122	0	123	0	124	125
x14	135	136	137	0	0	0

THETA-DELTA						
	x7	x8	x9	x10	x11	x12
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
x7	75					
x8	78	79				
x9	84	0	85			
x10	89	90	91	92		
x11	102	103	104	105	106	
x12	114	0	115	116	0	117
x13	126	0	127	128	129	130
x14	138	139	0	140	0	141

THETA-DELTA	
x13	x14
-----	-----
x13	131
x14	142
	143

## COMMITMENT ANALYSIS

Number of Iterations = 56

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y		
	E1	E2
	-----	-----
y1	0.28	- -
y2	0.55	- -
	(0.05)	
	10.51	
y3	- -	0.49
y4	- -	0.41
		(0.03)
		13.27
y5	- -	0.40
		(0.03)
		13.12

LAMBDA-X			
	K1	K2	K3
x1	0.34 (0.04) 7.90	--	--
x2	0.34 (0.03) 11.18	--	--
x3	0.52 (0.03) 16.35	--	--
x4	0.49 (0.03) 17.09	--	--
x5	0.54 (0.03) 17.93	--	--
x6	--	0.59 (0.03) 17.29	--
x7	--	0.29 (0.03) 9.56	--
x8	--	0.51 (0.02) 21.37	--
x9	--	0.59 (0.03) 19.97	--
x10	--	0.41 (0.03) 12.70	--
x11	--	--	0.45 (0.03) 14.03
x12	--	--	0.31 (0.03) 10.25
x13	--	--	0.46 (0.04) 12.27
x14	--	--	0.61 (0.04) 16.11
BETA			
	E1	E2	
E1	--	--	
E2	0.95 (0.12) 7.91	--	
GAMMA			
	K1	K2	K3

E1	0.22 (0.07)	0.26 (0.11)	0.37 (0.14)
	3.04	2.32	2.70
E2	0.00 (0.08)	0.08 (0.10)	-0.10 (0.12)
	0.03	0.78	-0.81

## Covariance Matrix of ETA and KSI

	E1	E2	K1	K2	K3
E1	1.00				
E2	0.93	1.00			
K1	0.63	0.58	1.00		
K2	0.68	0.65	0.63	1.00	
K3	0.71	0.64	0.65	0.76	1.00

## PHI

	K1	K2	K3
K1	1.00		
K2	0.63 (0.04)	1.00	
	17.58		
K3	0.65 (0.04)	0.76 (0.04)	1.00
	15.84	18.02	

## PSI

Note: This matrix is diagonal.

E1	E2
0.42 (0.07)	0.13 (0.05)
5.84	2.47

## Squared Multiple Correlations for Structural Equations

E1	E2
0.58	0.87

## Squared Multiple Correlations for Reduced Form

E1	E2
0.58	0.49

## Reduced Form

	K1	K2	K3
E1	0.22 (0.07)	0.26 (0.11)	0.37 (0.14)
	3.04	2.32	2.70
E2	0.21 (0.07)	0.32 (0.09)	0.25 (0.11)
	3.00	3.50	2.23

THETA-EPS

	y1	y2	y3	y4	y5
y1	0.20 (0.01) 14.92				
y2	- -	0.03 (0.02) 1.16			
y3	- -	-0.03 (0.01) -2.26	0.06 (0.01) 4.33		
y4	0.09 (0.01) 8.06	- -	- -	0.20 (0.02) 12.67	
y5	0.03 (0.01) 2.65	- -	- -	0.05 (0.01) 3.89	0.18 (0.02) 12.30

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

y1	y2	y3	y4	y5
0.28	0.92	0.80	0.46	0.46

THETA-DELTA-EPS

	y1	y2	y3	y4	y5
x1	- -	-0.02 (0.01) -1.72	- -	- -	0.00 (0.01) -0.17
x2	- -	- -	- -	- -	0.01 (0.01) 0.86
x3	0.02 (0.01) 2.08	- -	0.03 (0.01) 2.45	0.04 (0.01) 3.02	0.02 (0.01) 1.33
x4	0.03 (0.01) 3.07	- -	0.04 (0.01) 3.79	0.03 (0.01) 2.39	- -
x5	- -	-0.03 (0.01) -2.67	- -	- -	-0.02 (0.01) -1.43
x6	-0.02 (0.01) -1.95	-0.02 (0.01) -2.15	0.03 (0.01) 2.83	- -	-0.02 (0.01) -1.25
x7	0.03 (0.01) 2.63	- -	- -	0.03 (0.01) 2.79	0.00 (0.01) -0.27
x8	- -	-0.02 (0.01) -2.29	- -	- -	- -
x9	- -	- -	0.02 (0.01) 2.50	0.02 (0.01) 2.29	-0.01 (0.01) -0.64
x10	-0.01 (0.01) -1.06	- -	0.02 (0.01) 2.33	- -	- -

x11	0.04 (0.01)	0.03 (0.02)	0.03 (0.01)	0.06 (0.01)	0.01 (0.01)	
	3.15	1.53	1.97	4.47	0.95	
x12	0.09 (0.01)	- -	- -	0.06 (0.01)	0.02 (0.01)	
	7.97			5.40	2.24	
x13	-0.01 (0.01)	-0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	- -	-0.01 (0.01)	
	-1.64	-1.68	1.91		-0.56	
x14	- -	-0.03 (0.02)	-0.01 (0.01)	- -	-0.01 (0.01)	
		-1.71	-0.81		-0.65	
THETA-DELTA						
	x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	0.30 (0.03)					
	10.22					
x2	0.10 (0.02)	0.31 (0.02)				
	4.96	14.15				
x3	-0.05 (0.02)	- -	0.23 (0.02)			
	-2.53		10.25			
x4	-0.05 (0.02)	-0.05 (0.01)	- -	0.20 (0.02)		
	-2.63	-3.59		11.33		
x5	0.00 (0.02)	- -	-0.04 (0.02)	- -	0.17 (0.02)	
	0.12		-2.37		8.27	
x6	- -	- -	- -	0.02 (0.01)	- -	0.30 (0.03)
				1.95		11.65
x7	0.01 (0.01)	- -	0.04 (0.01)	0.04 (0.01)	0.03 (0.01)	- -
	0.44		2.95	2.67	1.89	
x8	-0.01 (0.01)	- -	- -	- -	- -	- -
	-1.49					
x9	- -	- -	- -	- -	- -	0.08
(0.02) 4.52						
x10	0.01 (0.01)	- -	- -	- -	- -	- -
	0.69					
x11	-0.01 (0.01)	-0.02 (0.01)	- -	- -	-0.02 (0.01)	0.04 (0.02)
	-0.45	-1.51			-1.82	2.15
x12	-0.05 (0.01)	-0.05 (0.01)	- -	- -	-0.03 (0.01)	0.05 (0.01)
	-3.72	-4.24			-2.53	3.70
x13	0.01 (0.01)	- -	0.00 (0.01)	- -	0.01 (0.01)	0.06 (0.01)
	0.71		0.03		1.31	4.05
x14	0.01 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.03 (0.01)	- -	- -	- -
	0.73	0.96	-1.95			

THETA-DELTA		x7	x8	x9	x10	x11	x12
x7		0.26 (0.02)					
x8		-0.01 (0.01)	0.08 (0.01)				
x9		-0.80 (0.01)	6.47 - -	0.17 (0.02)			
x10		-1.53 (0.01)	9.42 (0.01)	0.02 (0.01)	0.29 (0.02)		
x11		-4.13 (0.01)	0.53 (0.02)	1.28 (0.02)	12.38 (0.02)	0.11 (0.02)	0.23 (0.02)
x12		-2.37 (0.01)	2.02 - -	2.91 (0.01)	5.88 (0.01)	10.60 - -	0.22 (0.02)
x13		1.13 (0.01)	- -	-2.52 (0.01)	0.37 (0.01)		11.68 - -
0.07		0.02 (0.01)	- -	0.04 (0.01)	0.02 (0.01)	-0.02 (0.01)	- (0.02)
3.96		1.64 (0.01)		3.33 (0.01)	1.53 (0.01)	-1.28 (0.01)	- (0.02)
x14		-0.04 (0.01)	-0.02 (0.01)	- -	0.03 (0.02)	- -	0.09 (0.02)
4.52		-2.50 (0.01)	-2.01 (0.01)		2.12 (0.02)		-

THETA-DELTA		x13	x14
x13		0.17 (0.03)	
x14		5.94 (0.03)	0.14 (0.03)
		-0.11 (0.03)	4.12 (0.03)

Squared Multiple Correlations for X - Variables

x1	x2	x3	x4	x5	x6
0.27	0.27	0.54	0.54	0.63	0.54

Squared Multiple Correlations for X - Variables

x7	x8	x9	x10	x11	x12
0.24	0.76	0.67	0.37	0.46	0.31

Squared Multiple Correlations for X - Variables

x13	x14
0.55	0.72



## Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 47  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 21.49 (P = 1.00)  
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 21.56 (P = 1.00)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0  
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 0.0)  
 Minimum Fit Function Value = 0.045  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0  
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0  
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00  
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.69  
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.69 ; 0.69)  
 ECVI for Saturated Model = 0.79  
 ECVI for Independence Model = 26.52  
 Chi-Square for Independence Model with 171 Degrees of Freedom =  
 12716.32  
 Independence AIC = 12754.32  
 Model AIC = 307.56  
 Saturated AIC = 380.00  
 Independence CAIC = 12852.70  
 Model CAIC = 1048.01  
 Saturated CAIC = 1363.81  
 Normed Fit Index (NFI) = 1.00  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.01  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.27  
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00  
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99  
 Critical N (CN) = 1622.56  
 Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0051  
 Standardized RMR = 0.012  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.25

## COMMITMENT ANALYSIS

## Fitted Covariance Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5	x1
y1	0.27					
y2	0.15	0.33				
y3	0.13	0.22	0.30			
y4	0.20	0.21	0.20	0.37		
y5	0.13	0.20	0.19	0.21	0.34	
x1	0.06	0.10	0.10	0.08	0.08	0.41
x2	0.06	0.12	0.10	0.08	0.09	0.21
x3	0.11	0.18	0.17	0.16	0.14	0.12
x4	0.11	0.17	0.17	0.14	0.11	0.11
x5	0.09	0.16	0.15	0.13	0.11	0.18
x6	0.09	0.20	0.22	0.16	0.14	0.13
x7	0.08	0.11	0.09	0.11	0.07	0.07
x8	0.10	0.17	0.16	0.14	0.13	0.09
x9	0.11	0.22	0.21	0.18	0.14	0.13
x10	0.07	0.15	0.15	0.11	0.11	0.10
x11	0.12	0.20	0.17	0.18	0.13	0.09

x12	0.15	0.12	0.10	0.14	0.10	0.02
x13	0.08	0.15	0.16	0.12	0.11	0.11
x14	0.12	0.21	0.18	0.16	0.15	0.15

## Fitted Covariance Matrix

	x2	x3	x4	x5	x6	x7
x2	0.43					
x3	0.18	0.50				
x4	0.12	0.25	0.44			
x5	0.19	0.24	0.26	0.46		
x6	0.13	0.20	0.20	0.20	0.64	
x7	0.06	0.14	0.12	0.12	0.17	0.35
x8	0.11	0.17	0.16	0.18	0.30	0.14
x9	0.13	0.19	0.18	0.20	0.43	0.15
x10	0.09	0.14	0.13	0.14	0.24	0.06
x11	0.08	0.15	0.14	0.14	0.24	0.06
x12	0.01	0.11	0.10	0.08	0.09	0.08
x13	0.10	0.16	0.15	0.18	0.26	0.12
x14	0.15	0.18	0.19	0.22	0.27	0.10

## Fitted Covariance Matrix

	x8	x9	x10	x11	x12	x13
x8	0.35					
x9	0.30	0.52				
x10	0.22	0.26	0.46			
x11	0.21	0.26	0.25	0.44		
x12	0.12	0.11	0.10	0.14	0.31	
x13	0.18	0.24	0.16	0.19	0.08	0.38
x14	0.21	0.27	0.22	0.27	0.10	0.28

## Fitted Covariance Matrix

	x14
x14	0.51

## Fitted Residuals

	y1	y2	y3	y4	y5	x1
y1	0.00					
y2	0.00	0.00				
y3	0.00	0.00	0.00			
y4	0.00	0.00	0.00	0.00		
y5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
x1	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
x2	-0.01	-0.01	0.00	-0.01	-0.01	0.00
x3	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
x4	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
x5	-0.01	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
x6	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.01
x7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
x8	0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
x9	0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01	0.00
x10	0.01	0.01	0.00	0.02	0.01	0.00
x11	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
x12	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00

x13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
x14	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	x2	x3	x4	x5	x6	x7
x2	0.00					
x3	-0.01	0.00				
x4	0.00	0.01	0.00			
x5	0.01	0.00	-0.01	0.00		
x6	0.02	-0.01	0.00	0.02	0.00	
x7	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00
x8	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
x9	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
x10	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01	0.00
x11	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
x12	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
x13	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
x14	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00

Fitted Residuals

	x8	x9	x10	x11	x12	x13
x8	0.00					
x9	0.00	0.00				
x10	0.00	0.00	0.00			
x11	0.00	0.00	0.00	0.00		
x12	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	
x13	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
x14	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	x14
x14	0.00

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01  
 Median Fitted Residual = 0.00  
 Largest Fitted Residual = 0.02

Stemleaf Plot

```

-12|98
-10|526
- 8|314
- 6|87008876532
- 4|755076655430
- 2|998876098876553111
- 0|8765421000887644322110
  0|111122223335567788900112222333344445566678888888999
  2|012233445555667799901122359999
  4|012334578234456668
  6|023471668
  8|698
 10|465
 12|6
 14|5
 16|
 18|
 20|09
    
```

Standardized Residuals						
	y1	y2	y3	y4	y5	x1
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
y1	0.59					
y2	0.49	0.89				
y3	0.61	1.30	0.96			
y4	0.58	0.52	0.80	0.94		
y5	0.50	0.70	0.84	0.75	0.53	
x1	-0.66	-0.77	0.14	-0.55	-0.49	0.77
x2	-1.00	-0.92	0.18	-0.82	-0.92	0.97
x3	0.11	1.19	0.90	0.64	0.50	-0.59
x4	0.26	0.37	0.06	0.62	0.44	-0.64
x5	-1.05	-1.07	-0.74	-0.60	-0.95	0.65
x6	0.63	-0.44	-0.33	0.47	-0.62	0.54
x7	0.50	0.17	0.30	0.49	-0.16	0.77
x8	0.83	-1.15	-0.75	0.72	-1.44	0.35
x9	0.52	-0.86	-0.69	0.76	-1.01	0.02
x10	1.36	0.97	0.85	1.19	0.86	0.23
x11	1.12	0.83	0.50	1.27	0.38	-0.63
x12	1.28	0.63	0.53	1.13	0.36	-0.64
x13	0.29	0.08	-0.22	0.27	-0.17	1.02
x14	0.19	0.03	-0.29	0.14	-0.21	-0.09

Standardized Residuals						
	x2	x3	x4	x5	x6	x7
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
x2	-0.12					
x3	-0.66	0.58				
x4	0.45	0.88	-0.13			
x5	1.09	-0.51	-1.12	0.15		
x6	1.14	-0.50	0.10	1.54	0.04	
x7	0.79	0.40	0.90	1.36	-0.09	0.88
x8	-0.16	-1.39	0.36	1.37	1.00	0.79
x9	-0.43	-0.40	-0.19	0.44	0.39	0.05
x10	-0.29	-0.46	-0.65	-0.41	-0.74	-0.05
x11	-0.77	-0.41	-0.07	-0.48	-0.58	0.03
x12	-1.12	-0.10	0.55	-0.51	0.10	0.17
x13	1.06	-0.26	-0.47	0.56	-0.60	0.22
x14	0.09	-0.58	-0.45	-0.42	-0.54	0.31

Standardized Residuals						
	x8	x9	x10	x11	x12	x13
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
x8	0.27					
x9	0.50	0.75				
x10	-0.81	0.09	-0.28			
x11	0.57	1.08	1.20	1.40		
x12	0.17	0.43	1.00	0.40	1.49	
x13	0.00	0.75	-0.46	-0.03	-0.11	0.06
x14	0.68	1.04	0.54	0.54	0.40	0.23

Standardized Residuals	
	x14
	-----
x14	0.43

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -1.44  
 Median Standardized Residual = 0.24  
 Largest Standardized Residual = 1.54

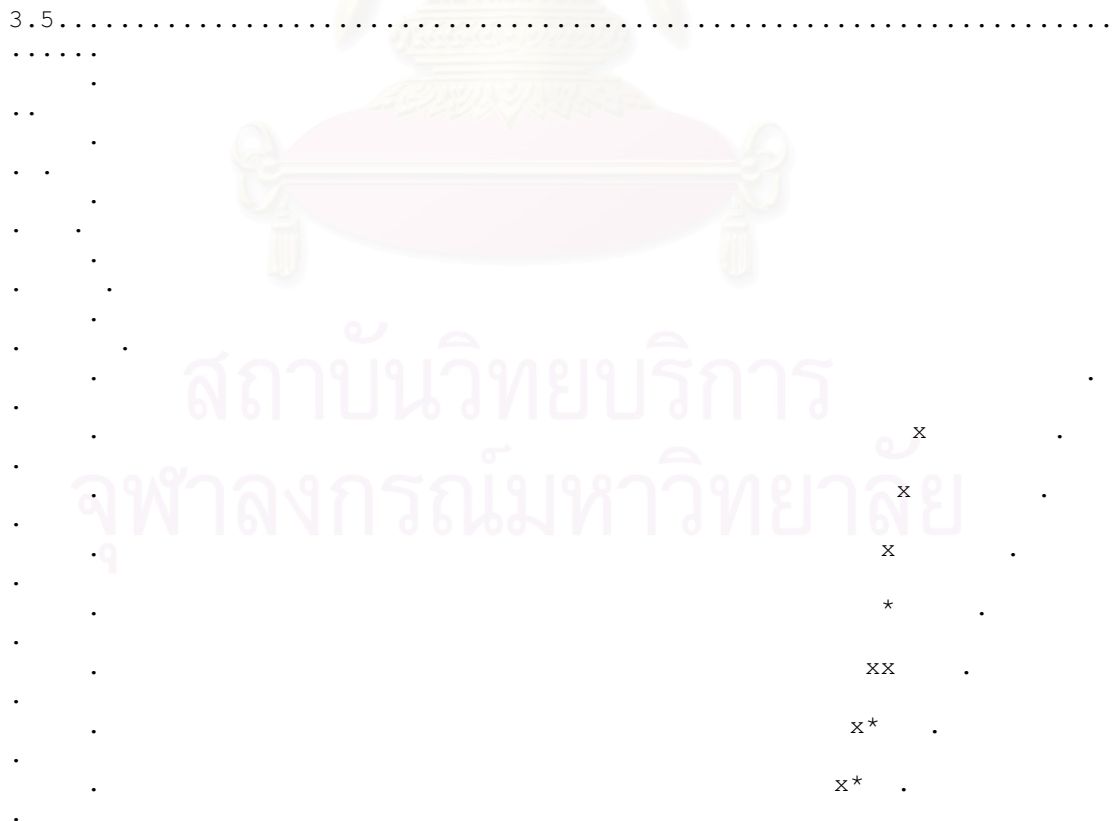
Stemleaf Plot

```

-14|4
-12|9
-10|5227510
  -8|522621
  -6|775449665443200
  -4|98854110987665432110
  -2|39986321
   0|97663210997530
   0|233456689900144577789
   2|23677901566789
   4|00033445799000002233444567889
   6|12334580255567799
   8|033456889004677
  10|002468923499
  12|0780667
  14|094
  
```

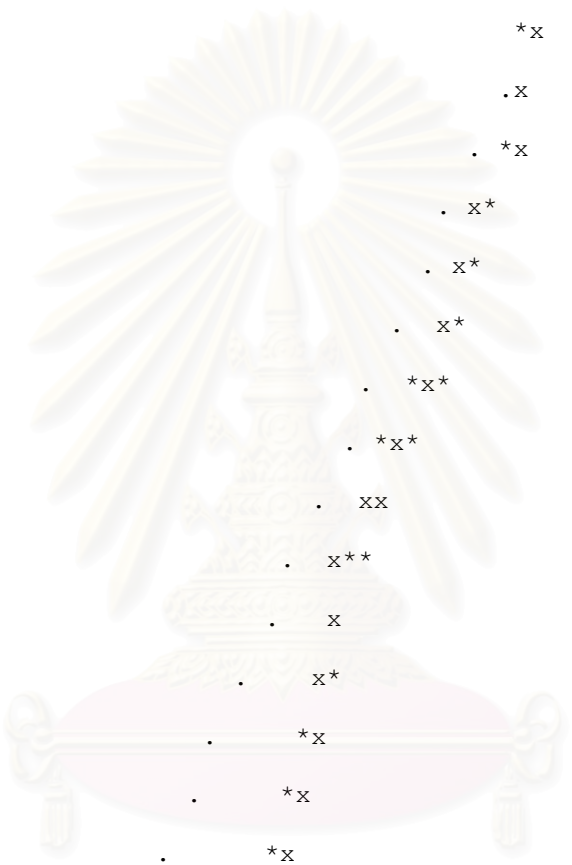
COMMITMENT ANALYSIS

Qplot of Standardized Residuals



สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

. . . x .  
. N . . . x\* .  
. o . . . x\* .  
. r . . . x\* .  
. m . . . xx  
. a . . . \*x  
. l . . . .x  
. . . . \*x  
. Q . . . . x\*  
. u . . . . x\*  
. a . . . . x\*  
. n . . . . \*x\*  
. t . . . . \*x\*  
. i . . . . xx  
. l . . . . x\*\*  
. e . . . . x  
. s . . . . x\*  
. . . . \*x  
. . . . \*x  
. . . . \*x  
. . . . \*  
. . . . \*  
. . . . x  
. . . . .  
. . . . .  
. . . . .  
. . . . .



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

x





COMMITMENT ANALYSIS

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	E1	E2
y1	- -	0.00
y2	- -	0.00
y3	0.08	- -
y4	0.00	- -
y5	0.00	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	E1	E2
y1	- -	0.01
y2	- -	-0.01
y3	0.21	- -
y4	0.00	- -
y5	-0.01	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	E1	E2
y1	- -	0.01
y2	- -	-0.01
y3	0.21	- -
y4	0.00	- -
y5	-0.01	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	E1	E2
y1	- -	0.01
y2	- -	-0.02
y3	0.39	- -
y4	-0.01	- -
y5	-0.01	- -

Modification Indices for LAMBDA-X

	K1	K2	K3
x1	- -	0.01	0.01
x2	- -	0.00	0.09
x3	- -	1.04	0.30
x4	- -	0.01	0.04

x5	- -	1.32	0.02
x6	0.58	- -	0.65
x7	0.77	- -	0.32
x8	0.01	- -	0.39
x9	0.24	- -	0.80
x10	0.33	- -	0.16
x11	- -	- -	- -
x12	0.08	0.00	- -
x13	0.04	0.06	- -
x14	0.13	0.04	- -

## Expected Change for LAMBDA-X

	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
x1	- -	-0.01	-0.04
x2	- -	0.00	0.02
x3	- -	-0.05	-0.03
x4	- -	-0.01	0.01
x5	- -	0.05	0.01
x6	0.03	- -	-0.05
x7	0.06	- -	0.07
x8	0.00	- -	-0.06
x9	-0.02	- -	0.05
x10	-0.02	- -	0.05
x11	- -	- -	- -
x12	0.01	0.00	- -
x13	0.01	-0.03	- -
x14	-0.03	0.02	- -

## Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
x1	- -	-0.01	-0.04
x2	- -	0.00	0.02
x3	- -	-0.05	-0.03
x4	- -	-0.01	0.01
x5	- -	0.05	0.01
x6	0.03	- -	-0.05
x7	0.06	- -	0.07
x8	0.00	- -	-0.06
x9	-0.02	- -	0.05
x10	-0.02	- -	0.05
x11	- -	- -	- -
x12	0.01	0.00	- -
x13	0.01	-0.03	- -
x14	-0.03	0.02	- -

## Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-X

	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
x1	- -	-0.01	-0.06
x2	- -	0.00	0.03
x3	- -	-0.07	-0.05
x4	- -	-0.01	0.02
x5	- -	0.08	0.01
x6	0.04	- -	-0.06
x7	0.11	- -	0.13

x8	-0.01	--	-0.09
x9	-0.02	--	0.07
x10	-0.04	--	0.07
x11	--	--	--
x12	0.03	0.00	--
x13	0.02	-0.05	--
x14	-0.04	0.03	--

No Non-Zero Modification Indices for BETA  
 No Non-Zero Modification Indices for GAMMA  
 No Non-Zero Modification Indices for PHI  
 No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS					
	y1	y2	y3	y4	y5
y1	--	--	--	--	--
y2	--	--	--	--	--
y3	0.01	--	--	--	--
y4	--	0.09	0.03	--	--
y5	--	0.12	0.03	--	--

Expected Change for THETA-EPS					
	y1	y2	y3	y4	y5
y1	--	--	--	--	--
y2	--	--	--	--	--
y3	0.00	--	--	--	--
y4	--	0.00	0.00	--	--
y5	--	0.00	0.00	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS					
	y1	y2	y3	y4	y5
y1	--	--	--	--	--
y2	--	--	--	--	--
y3	0.00	--	--	--	--
y4	--	-0.01	-0.01	--	--
y5	--	0.01	0.01	--	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS					
	y1	y2	y3	y4	y5
x1	0.00	--	0.06	0.04	--
x2	0.11	0.62	0.41	0.08	--
x3	--	2.01	--	--	--
x4	--	0.04	--	--	0.19
x5	0.57	--	0.46	0.00	--
x6	--	--	--	0.04	--
x7	--	0.01	0.11	--	--
x8	0.34	--	0.11	0.35	2.30
x9	0.01	0.64	--	--	--
x10	--	0.22	--	0.17	0.54
x11	--	--	--	--	--
x12	--	0.02	0.11	--	--
x13	--	--	--	0.01	--
x14	0.02	--	--	0.11	--

## Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	y1	y2	y3	y4	y5
x1	0.00	- -	0.00	0.00	- -
x2	0.00	-0.01	0.01	0.00	- -
x3	- -	0.02	- -	- -	- -
x4	- -	0.00	- -	- -	0.01
x5	-0.01	- -	-0.01	0.00	- -
x6	- -	- -	- -	0.00	- -
x7	- -	0.00	0.00	- -	- -
x8	0.00	- -	0.00	0.00	-0.01
x9	0.00	-0.01	- -	- -	- -
x10	- -	0.01	- -	0.00	0.01
x11	- -	- -	- -	- -	- -
x12	- -	0.00	0.00	- -	- -
x13	- -	- -	- -	0.00	- -
x14	0.00	- -	- -	0.00	- -

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	y1	y2	y3	y4	y5
x1	0.00	- -	0.01	0.00	- -
x2	-0.01	-0.02	0.02	-0.01	- -
x3	- -	0.04	- -	- -	- -
x4	- -	-0.01	- -	- -	0.02
x5	-0.02	- -	-0.02	0.00	- -
x6	- -	- -	- -	0.01	- -
x7	- -	0.00	0.01	- -	- -
x8	0.02	- -	-0.01	0.01	-0.04
x9	0.00	-0.03	- -	- -	- -
x10	- -	0.01	- -	0.01	0.02
x11	- -	- -	- -	- -	- -
x12	- -	-0.01	0.01	- -	- -
x13	- -	- -	- -	0.00	- -
x14	0.01	- -	- -	-0.01	- -

## Modification Indices for THETA-DELTA

	x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	- -	- -	- -	- -	- -	- -
x2	- -	- -	- -	- -	- -	- -
x3	- -	0.53	- -	- -	- -	- -
x4	- -	- -	0.60	- -	- -	- -
x5	- -	0.62	- -	0.69	- -	- -
x6	0.15	1.61	0.60	- -	1.35	- -
x7	- -	0.54	- -	- -	- -	0.39
x8	- -	0.03	1.53	0.14	1.00	0.48
x9	0.08	1.38	0.49	0.05	0.19	- -
x10	- -	0.02	0.01	0.36	0.17	0.32
x11	- -	- -	0.04	0.04	- -	- -
x12	- -	- -	0.08	0.24	- -	- -
x13	- -	0.72	- -	0.15	- -	- -
x14	- -	- -	- -	0.02	0.18	1.54

## Modification Indices for THETA-DELTA

	x7	x8	x9	x10	x11	x12
x7	--					
x8	--	--				
x9	--	0.04	--			
x10	--	--	--	--		
x11	--	--	--	--	--	
x12	--	0.03	--	--	0.03	--
x13	--	0.06	--	--	--	--
x14	--	--	1.87	--	0.03	--

## Modification Indices for THETA-DELTA

	x13	x14
x13	--	
x14	--	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	--					
x2	--	--				
x3	--	-0.01	--			
x4	--	--	0.01	--		
x5	--	0.01	--	-0.02	--	
x6	0.00	0.02	-0.01	--	0.01	--
x7	--	0.01	--	--	--	0.01
x8	--	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.01
x9	0.00	-0.01	0.01	0.00	0.00	--
x10	--	0.00	0.00	-0.01	-0.01	0.01
x11	--	--	0.00	0.00	--	--
x12	--	--	0.00	0.01	--	--
x13	--	0.01	--	-0.01	--	--
x14	--	--	--	0.00	-0.01	0.02

## Expected Change for THETA-DELTA

	x7	x8	x9	x10	x11	x12
x7	--					
x8	--	--				
x9	--	0.00	--			
x10	--	--	--	--		
x11	--	--	--	--	--	
x12	--	0.00	--	--	0.00	--
x13	--	0.00	--	--	--	--
x14	--	--	0.02	--	0.01	--

## Expected Change for THETA-DELTA

	x13	x14
x13	--	
x14	--	--

## Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	x1	x2	x3	x4	x5	x6
--	----	----	----	----	----	----

x1	-	-					
x2	-	-	-	-			
x3	-	-	-0.03	-	-		
x4	-	-	-	0.03	-	-	
x5	-	-	0.03	-	-0.04	-	-
x6	-0.01	0.03	-0.02	-	-	0.03	-
x7	-	0.03	-	-	-	-	-0.03
x8	-	0.00	-0.03	0.01	0.02	0.02	0.02
x9	0.01	-0.03	0.01	0.00	-0.01	-	-
x10	-	0.00	0.00	-0.02	-0.01	-0.02	-
x11	-	-	-0.01	0.01	-	-	-
x12	-	-	-0.01	0.02	-	-	-
x13	-	0.03	-	-0.01	-	-	-
x14	-	-	-	0.00	-0.01	-0.03	-

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	x7	x8	x9	x10	x11	x12
x7	-	-				
x8	-	-				
x9	-	-0.01	-			
x10	-	-	-	-		
x11	-	-	-	-	-	
x12	-	-0.01	-	-	-0.01	-
x13	-	-0.01	-	-	-	-
x14	-	-	0.03	-	0.01	-

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	x13	x14
x13	-	-
x14	-	-

Maximum Modification Index is 2.30 for Element ( 8, 5) of THETA DELTA-EPSILON

COMMITMENT ANALYSIS

Factor Scores Regressions

ETA

	y1	y2	y3	y4	y5	x1
E1	0.05	1.32	0.56	0.02	-0.07	0.06
E2	-0.07	0.95	0.94	0.20	0.03	0.04

ETA

	x2	x3	x4	x5	x6	x7
E1	-0.07	-0.02	-0.14	0.12	0.05	-0.06
E2	-0.06	-0.06	-0.17	0.12	0.03	-0.03

ETA

	x8	x9	x10	x11	x12	x13
E1	0.22	-0.15	-0.03	-0.28	0.05	0.05
E2	0.24	-0.13	-0.01	-0.31	0.00	0.06

ETA

	x14
E1	0.23



E2	0.19					
KSI						
	y1	y2	y3	y4	y5	x1
K1	-0.18	0.35	-0.18	-0.10	0.04	0.26
K2	-0.07	0.35	-0.07	-0.05	0.01	0.07
K3	-0.27	0.42	-0.03	-0.18	-0.01	0.06
KSI						
	x2	x3	x4	x5	x6	x7
K1	0.11	0.42	0.39	0.49	0.03	0.16
K2	-0.03	0.03	-0.03	0.01	0.18	0.17
K3	0.03	0.06	-0.02	0.04	0.02	0.04
KSI						
	x8	x9	x10	x11	x12	x13
K1	0.09	0.03	-0.07	0.00	0.26	0.01
K2	0.72	0.32	0.18	-0.30	0.20	0.09
K3	0.19	-0.04	-0.20	0.20	0.61	0.39
KSI						
	x14					
K1	0.09					
K2	0.28					
K3	0.66					

COMMITMENT ANALYSIS  
Standardized Solution  
LAMBDA-Y

	E1	E2
y1	0.28	- -
y2	0.55	- -
y3	- -	0.49
y4	- -	0.41
y5	- -	0.40

LAMBDA-X

	K1	K2	K3
x1	0.34	- -	- -
x2	0.34	- -	- -
x3	0.52	- -	- -
x4	0.49	- -	- -
x5	0.54	- -	- -
x6	- -	0.59	- -
x7	- -	0.29	- -
x8	- -	0.51	- -
x9	- -	0.59	- -
x10	- -	0.41	- -
x11	- -	- -	0.45
x12	- -	- -	0.31
x13	- -	- -	0.46
x14	- -	- -	0.61

BETA

	E1	E2
E1	- -	- -

E2            0.95            - -

GAMMA

                  K1                    K2                    K3

E1            0.22            0.26            0.37

E2            0.00            0.08            -0.10

Correlation Matrix of ETA and KSI

                  E1                    E2                    K1                    K2                    K3

E1            1.00

E2            0.93            1.00

K1            0.63            0.58            1.00

K2            0.68            0.65            0.63            1.00

K3            0.71            0.64            0.65            0.76            1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

                  E1                    E2

                  0.42            0.13

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

                  K1                    K2                    K3

E1            0.22            0.26            0.37

E2            0.21            0.32            0.25

COMMITMENT ANALYSIS

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

                  E1                    E2

y1            0.53            - -

y2            0.96            - -

y3            - -            0.89

y4            - -            0.68

y5            - -            0.68

LAMBDA-X

                  K1                    K2                    K3

x1            0.52            - -            - -

x2            0.52            - -            - -

x3            0.74            - -            - -

x4            0.73            - -            - -

x5            0.80            - -            - -

x6            - -            0.74            - -

x7            - -            0.49            - -

x8            - -            0.87            - -

x9            - -            0.82            - -

x10            - -            0.61            - -

x11            - -            - -            0.68

x12            - -            - -            0.56

x13            - -            - -            0.74

x14            - -            - -            0.85

BETA

                  E1                    E2

E1            - -            - -

E2            0.95            - -

GAMMA

	K1	K2	K3			
E1	0.22	0.26	0.37			
E2	0.00	0.08	-0.10			
Correlation Matrix of ETA and KSI						
	E1	E2	K1	K2	K3	
E1	1.00					
E2	0.93	1.00				
K1	0.63	0.58	1.00			
K2	0.68	0.65	0.63	1.00		
K3	0.71	0.64	0.65	0.76	1.00	
PSI						
Note: This matrix is diagonal.						
	E1	E2				
THETA-EPS	0.42	0.13				
	y1	y2	y3	y4	y5	
y1	0.72					
y2	-	0.08				
y3	-	-0.10	0.20			
y4	0.29	-	-	0.54		
y5	0.09	-	-	0.14	0.54	
THETA-DELTA-EPS						
	y1	y2	y3	y4	y5	
x1	-	-0.05	-	-	-0.01	
x2	-	-	-	-	0.03	
x3	0.06	-	0.07	0.09	0.04	
x4	0.09	-	0.10	0.06	-	
x5	-	-0.07	-	-	-0.04	
x6	-0.05	-0.05	0.07	-	-0.03	
x7	0.09	-	-	0.09	-0.01	
x8	-	-0.05	-	-	-	
x9	-	-	0.06	0.05	-0.02	
x10	-0.03	-	0.06	-	-	
x11	0.11	0.07	0.08	0.15	0.04	
x12	0.30	-	-	0.18	0.07	
x13	-0.04	-0.07	0.06	-	-0.02	
x14	-	-0.07	-0.03	-	-0.02	
THETA-DELTA						
	x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	0.73					
x2	0.23	0.73				
x3	-0.11	-	0.46			
x4	-0.12	-0.12	-	0.46		
x5	0.01	-	-0.08	-	0.37	
x6	-	-	-	0.04	-	0.46
x7	0.02	-	0.10	0.09	0.06	-
x8	-0.04	-	-	-	-	-
x9	-	-	-	-	-	0.14
x10	0.02	-	-	-	-	-
x11	-0.02	-0.05	-	-	-0.05	0.08
x12	-0.14	-0.15	-	-	-0.08	0.11

x13	0.02	- -	0.00	- -	0.03	0.11
x14	0.03	0.03	-0.05	- -	- -	- -
THETA-DELTA						
	x7	x8	x9	x10	x11	x12
x7	0.76					
x8	-0.03	0.24				
x9	-0.04	- -	0.33			
x10	-0.15	0.02	0.03	0.63		
x11	-0.09	0.09	0.12	0.24	0.54	
x12	0.04	- -	-0.07	0.01	- -	0.69
x13	0.05	- -	0.09	0.05	-0.04	0.20
x14	-0.09	-0.05	- -	0.07	- -	0.22

THETA-DELTA						
	x13	x14				
x13	0.45					
x14	-0.01	0.28				

## Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	K1	K2	K3
E1	0.22	0.26	0.37
E2	0.21	0.32	0.25

## COMMITMENT ANALYSIS

## Total and Indirect Effects

## Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2	K3
E1	0.22	0.26	0.37
	(0.07)	(0.11)	(0.14)
	3.04	2.32	2.70
E2	0.21	0.32	0.25
	(0.07)	(0.09)	(0.11)
	3.00	3.50	2.23

## Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2	K3
E1	- -	- -	- -
E2	0.21	0.24	0.35
	(0.07)	(0.11)	(0.14)
	3.02	2.33	2.55

## Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2
E1	- -	- -
E2	0.95	- -
	(0.12)	
	7.91	

Largest Eigenvalue of B\*B' (Stability Index) is 0.901

## Total Effects of ETA on Y

	E1	E2
y1	0.28	- -
y2	0.55	- -
	(0.05)	
	10.51	

y3	0.46	0.49	
	(0.06)		
	7.91		
y4	0.39	0.41	
	(0.04)	(0.03)	
	8.80	13.27	
y5	0.38	0.40	
	(0.05)	(0.03)	
	8.22	13.12	
Indirect Effects of ETA on Y			
	E1	E2	
	-----	-----	
y1	- -	- -	
y2	- -	- -	
y3	0.46	- -	
	(0.06)		
	7.91		
y4	0.39	- -	
	(0.04)		
	8.80		
y5	0.38	- -	
	(0.05)		
	8.22		
Total Effects of KSI on Y			
	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
y1	0.06	0.07	0.10
	(0.02)	(0.03)	(0.04)
	3.04	2.32	2.70
y2	0.12	0.14	0.20
	(0.04)	(0.06)	(0.08)
	3.28	2.43	2.68
y3	0.10	0.16	0.12
	(0.03)	(0.04)	(0.06)
	3.00	3.50	2.23
y4	0.09	0.13	0.10
	(0.03)	(0.04)	(0.05)
	2.93	3.39	2.24
y5	0.08	0.13	0.10
	(0.03)	(0.04)	(0.04)
	2.92	3.37	2.25

## COMMITMENT ANALYSIS

## Standardized Total and Indirect Effects

## Standardized Total Effects of KSI on ETA

	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
E1	0.22	0.26	0.37
E2	0.21	0.32	0.25

## Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
E1	- -	- -	- -
E2	0.21	0.24	0.35

## Standardized Total Effects of ETA on ETA

	E1	E2
	-----	-----

E1	- -	- -	
E2	0.95	- -	
Standardized Total Effects of ETA on Y			
	E1	E2	
	-----	-----	
y1	0.28	- -	
y2	0.55	- -	
y3	0.46	0.49	
y4	0.39	0.41	
y5	0.38	0.40	
Completely Standardized Total Effects of ETA on Y			
	E1	E2	
	-----	-----	
y1	0.53	- -	
y2	0.96	- -	
y3	0.85	0.89	
y4	0.64	0.68	
y5	0.64	0.68	
Standardized Indirect Effects of ETA on Y			
	E1	E2	
	-----	-----	
y1	- -	- -	
y2	- -	- -	
y3	0.46	- -	
y4	0.39	- -	
y5	0.38	- -	
Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y			
	E1	E2	
	-----	-----	
y1	- -	- -	
y2	- -	- -	
y3	0.85	- -	
y4	0.64	- -	
y5	0.64	- -	
Standardized Total Effects of KSI on Y			
	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
y1	0.06	0.07	0.10
y2	0.12	0.14	0.20
y3	0.10	0.16	0.12
y4	0.09	0.13	0.10
y5	0.08	0.13	0.10
Completely Standardized Total Effects of KSI on Y			
	K1	K2	K3
	-----	-----	-----
y1	0.12	0.14	0.20
y2	0.21	0.25	0.36
y3	0.19	0.29	0.23
y4	0.14	0.22	0.17
y5	0.15	0.22	0.17

Time used: 0.172 Seconds



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวธัญฐิชา รัตนพันธ์ เกิดวันที่ 26 ตุลาคม 2522 ณ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อปีการศึกษา 2545 และในปีการศึกษา 2548 ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันทำงานที่กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย