



ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

The Information Technology Department Employees' Organizational
Commitment, Faculty Of Medicine, Siriraj Hospital,
Mahidol University

วิลาสินี พรหมะวัน
WILASINEE PHROMAWAN

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2558



ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝายสารสนเทศ
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
The Information Technology Department Employees' Organizational
Commitment, Faculty Of Medicine, Siriraj Hospital,
Mahidol University

วิลาสินี พรหมะวัน
WILASINEE PHROMAWAN

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ชื่อ นามสกุล นางสาววิลาสินี พรหมะวัน

ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การจัดการ

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐชา อ่างรังโชติ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

.....กรรมการ

(ดร.สารสิทธิ์ บุพพานนท์)

.....กรรมการ

(ดร.ณัฐชา อ่างรังโชติ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับ
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากสิน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
ชื่อ สกุล	นางสาววิลาสินี พรหมะวัน
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล 2) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เปรียบเทียบระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 155 คน ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21 - 30 ปี มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ 1 - 5 ปี และสังกัดในงานเทคนิคและปฏิบัติการ

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุดในระดับมาก รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับมาก และความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดในฝ่าย

สารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศที่แตกต่างกัน พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ
ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพัน
ด้านทัศนคติหรือจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน



Independent Study Title	The Information Technology Department Employees' Organizational Commitment, Faculty Of Medicine, Siriraj Hospital, Mahidol University
Author	Wilasinee Phromawan
Degree	Master of Business Administration
Major program	Management (Graduate School)
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate 1) personal factors of practitioner level personnel working in Information Technology Department at Faculty of Medicine, Siriraj Hospital, Mahidol University, 2) personnel's organizational commitment levels, and 3) compare personnel's organizational commitment levels. The population in the study was 155 employees working in Information Technology Department at Faculty of Medicine, Siriraj Hospital, Mahidol University employing survey study. The data were collected through the questionnaire and analyzed by frequency distribution, percentage distribution, mean, and standard deviation.

The result of the study revealed that most of the employees working in Information Technology Department at Faculty of Medicine, Siriraj Hospital, Mahidol University were single females ranging from 21 to 30 years of age with average 20,001 - 30,000 Baht income and having bachelor degrees. They had worked in technical and practical employment at the Information Technology Department for average one to five years.

The Information Technology Department personnel's organizational commitment levels were high. When looking into each aspect, the highest aspect was psychological commitment followed by high normative commitment, and average retention commitment. The comparison result of personnel's organizational commitment levels of the employees working in Information Technology Department at Faculty of Medicine, Siriraj Hospital, Mahidol University categorized by personal factors such as

gender, age, income, education, marital status, work retention revealed differences concerning psychological, retention, and normative commitments.



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ ดร.ณัฐชา อารงโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมา โดยตลอด

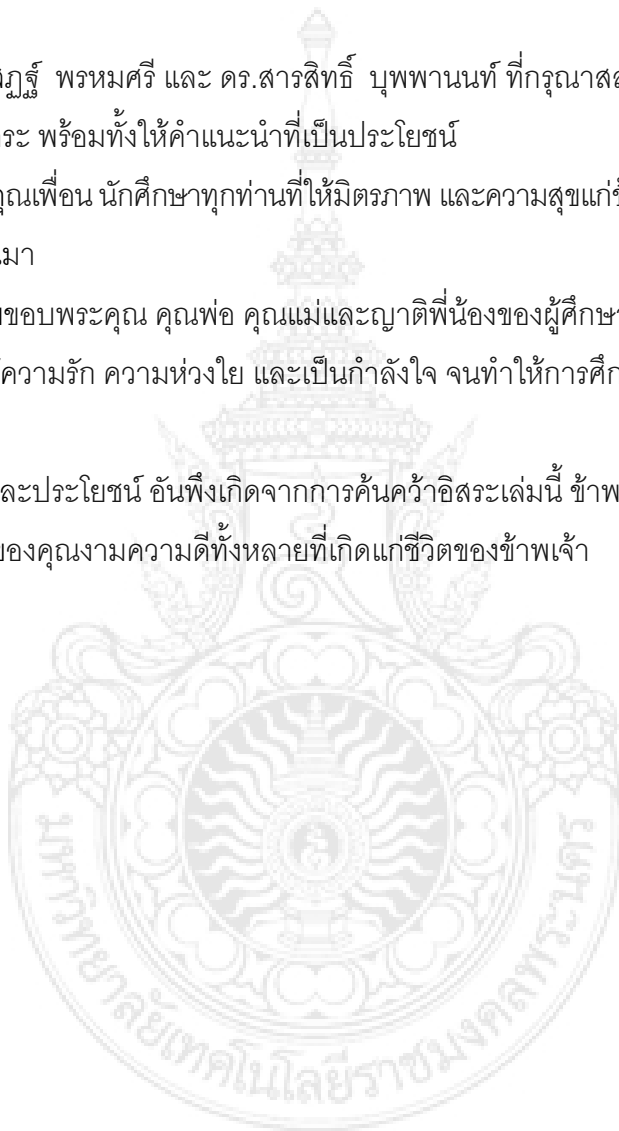
ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี และ ดร.สารสิทธิ์ บุพพานนท์ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นอาจารย์ สอบการค้นคว้าอิสระ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณเพื่อน นักศึกษาทุกท่านที่ให้มีมิตรภาพ และความสุขแก่ข้าพเจ้า ตลอดการศึกษา ในระยะเวลาที่ผ่านมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่และญาติพี่น้องของผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ อันพึงเกิดจากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ข้าพเจ้าขอมอบไว้ให้ บิดา มารดา ผู้เป็นที่สุดของคุณงามความดีทั้งหลายที่เกิดขึ้นแก่ชีวิตของข้าพเจ้า

วิลาสินี พรหมะวัน



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิด	4
1.6 สมมติฐาน	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	27
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	38
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3.2 เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ต่อ)	
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติกร ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล	45
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ ระดับปฏิบัติกร ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
5.1 สรุปผลการวิจัย	94
5.2 อภิปรายผล	101
5.3 ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	121
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย	125
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	130

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ	11
4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อาชีพงาน และส่วนงานที่สังกัด	43
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันโดยรวม	45
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	46
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันด้านการคงอยู่	47
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	48
4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	49
4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	50
4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	51
4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	53
4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	54
4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	55
4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	57
4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้	61
4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้	62
4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้	64
4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้	66
4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	68
4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	69
4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	71
4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	72
4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส	74
4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส	75
4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส	76
4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส	78
4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	80
4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	83
4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	85
4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวมจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน ส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	87
4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	88
4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	90
4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ	92
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับ ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน	96
5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับ ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน	97
5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับ ความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน	98
5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน	100

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นภารกิจหน้าที่ที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องใช้ทักษะและความสามารถในการจัดการกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ทั้งกระบวนการ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการการวางแผนบุคลากร การสรรหาและคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการจ่ายค่าตอบแทนตามความเหมาะสมให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน เพื่อผลสำเร็จในภาพรวมขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการดำเนินการต่อไปในอนาคตขององค์กร

ในหลายองค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ล้วนประสบกับปัญหาการลาออก การโยกย้าย หรือการเปลี่ยนงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน อยู่ในอัตราที่สูง จะส่งผลกระทบต่อการเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งยังเป็นการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสูญเสียค่าใช้จ่ายที่ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ และที่สำคัญ ยังเป็นการสูญเสียเวลาที่ใช้ในการสอนงานให้กับคนใหม่ โดยพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกไปนั้น จะอยู่ในระหว่างช่วงแห่งการเรียนรู้งาน การเรียนรู้ขององค์กร และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และเมื่อพนักงานคนใดที่ไม่ได้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายและความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบกับเมื่อได้รับข้อเสนอที่ดีจากองค์กรอื่นในเรื่องค่าตอบแทนที่ดีกว่า ก็จะทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรโดยทันที ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ และต้องหาเหตุผลในการลาออกเพื่อเป็นการบำรุงรักษาพนักงานที่มีฝีมือให้อยู่กับองค์กร โดยผู้บริหารต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในงานสำคัญขององค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานคิดว่าได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยให้งานนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และผลที่ตามมาคือพนักงานจะเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นในที่สุด

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยงานโรงพยาบาลของรัฐบาลที่มีขนาดใหญ่ ประกอบไปด้วยภาควิชาและหน่วยงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก หนึ่งในนั้นได้แก่ ฝ่ายสารสนเทศของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด 163 คน (ที่มา : งานบุคลากร, 2557) โดยสามารถแบ่งตามแต่ละตำแหน่งงานได้ ดังนี้ รองคณบดีฝ่ายสารสนเทศ หัวหน้าฝ่ายสารสนเทศ หัวหน้างาน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการสถิติ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ วิศวกร ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานธุรการ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร และพนักงานทั่วไป

จากการที่ผู้วิจัยมีประสบการณ์การทำงานที่ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มาเป็นเวลา 4 ปี ผู้วิจัยได้พบว่าในฝ่ายสารสนเทศก็ประสบปัญหาที่มีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานที่ฝ่ายสารสนเทศได้ไม่นาน ได้มีการเปลี่ยนงานและลาออกไปในจำนวน 14 คน (งานบุคลากร, 2554 - 2557) โดยเหตุผลส่วนใหญ่ที่ลาออกเกิดจาก เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่พึงพอใจและไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ทั้งนี้เพื่อไปทำงานกับองค์กรที่ให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า และเหตุผลการลาออกในลำดับต่อมาได้แก่ เพื่อทำธุรกิจส่วนตัว มีจำนวน 2 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 1.23 และเหตุผลสุดท้ายคือเพื่อไปศึกษาต่อ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.61 ซึ่งปัญหาการลาออกดังกล่าว ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร แต่ทั้งนี้ยังมีบุคลากรอีกเป็นจำนวนมากที่ยังคงปฏิบัติงานให้กับฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ โดยไม่คิดจะลาออก หรือโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์กรแห่งอื่น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
- 1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.3.1 เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
- 1.3.2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้ประโยชน์ ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
 - ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย
 - 1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ ส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ

1.4.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้น 155 คน (ที่มา : งานบุคลากร, 2557)

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เขตบางกอกน้อย

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มทำการศึกษาข้อมูลจนกระทั่งสิ้นสุดในช่วงเดือนมกราคม – เมษายน 2558

1.5 กรอบแนวคิด



1.6 สมมติฐาน

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสังกัดภายในฝ่ายสารสนเทศทุกคน แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงระดับบริหารภายในฝ่ายสารสนเทศ ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีพื้นฐานอยู่ที่ การคำนวณเปรียบเทียบต้นทุนกับองค์กร ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ควรจะได้รับ ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ฝ่ายสารสนเทศมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูง จะยังคงปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป เนื่องจากมีความรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควร

ได้รับในระยะยาวจากองค์การ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการ
ของแต่ละคนได้

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความ
รับผิดชอบรวมทั้งความมีบุญคุณของหน่วยงานที่จะต้องอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การแห่งนี้ต่อไป
โดยเชื่อว่าเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์การแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์การ จึงจะเป็นสิ่งที่
ถูกต้อง ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในเชิงบวก โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ทั้งในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคงอยู่กับองค์กรนั้นด้วยความจงรักภักดี ไม่อยากโยกย้ายหรือลาออกไปจากองค์กร

ชัชวาลา สะธานี (2550) ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่า ในอดีตที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะใช้คำว่า “Employee Commitment” แต่พิจารณาแล้วจะเห็นว่ามีความหมายในเชิงเดียวกับ คำว่า “Employee Engagement” นั่นก็แสดงให้เห็นแล้วว่า Commitment และ Engagement มีความหมายเหมือนกัน ไม่ได้มีความแตกต่างกันเลย ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายาม ที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสัมพันธภาพของการเป็นสมาชิกนี้ไว้

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์การ เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การนั้น จะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมขององค์การ

สินินาฏ แจ่มปัญญา (2551) ได้ศึกษาความหมายความผูกพันต่อองค์การ จาก จิระจิตต์ ภาดา (2525) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์การที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์การ ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัดคือ

- ความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีความรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์การ อาจเป็นเพราะมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้เขารู้สึกเสียตายเป็นจะต้องออกจากองค์การไป เช่น ผลตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้า ความมีชื่อเสียง เป็นต้น
- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่ผูกพันกับองค์การจะมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาอยู่ กล่าวคือ ปฏิบัติตนตามค่านิยมของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพื่อดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางขององค์การ เช่น ความมีวินัย เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- นอกจากความจงรักภักดีต่อองค์การ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ จะเป็นปัจจัยของความผูกพันต่อองค์การแล้ว ปัจจัยประการสุดท้ายคือความรู้สึกเกี่ยวกับงาน กล่าวคือ พอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในสภาพที่ทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อให้งานสำเร็จ แม้บางครั้งจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม

กาญจนา บุญเพลิง (2552) ได้ศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์การจาก Steers & Porter (1977) ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ ความผูกพันในองค์การเกี่ยวข้องกับ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือเต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิลเวอร์ธ เดิมปีติพงศ์ (2551) ได้ศึกษาความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร จาก Buchanan II (1974) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ โดยการทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
- ความจงรักภักดี ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ชัยรัตน์ ตรงกิตติคุณ (2551) ได้ศึกษาความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร จาก Northcraft and Neale (1991) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

- มีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- มีความเต็มใจในการที่จะทุ่มเทร่างกายและความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ
- มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

วิภาดา ธรรมวรางกูร (2552) ได้ศึกษาความหมายความผูกพันต่อองค์กร จาก Charlie Watts (2001) ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ หรือเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานลงไปในงาน ซึ่งการแสดงออกถึงความผูกพันในความหมายนี้ จะต้องมีที่ตั้งใจ (The Will) ของพนักงานที่ประกอบไปด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมาย ห่วงเห่น และภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน และมีวิธีการ (The Way) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์จากองค์การ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายความหมาย ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายไว้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่อยากจากไปไหน แม้ว่าจะได้ค่าจ้าง หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้นก็ตาม พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีความเชื่อมั่นใน เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก ขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญของพนักงานในองค์กร เนื่องจากจะนำพาองค์กรไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าและสามารถอยู่รอดต่อไปได้ นอกจากนี้ องค์กรควรสร้างทัศนคติที่ดีให้ เกิดขึ้นแก่พนักงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นซึ่งกัน และกัน ซึ่งพนักงานจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วน ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และท้ายที่สุด พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

ชัลวานา สะซานี (2550) ได้ศึกษาความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจาก Buchanan II (1974) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

- ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิก องค์กรได้ดีกว่า “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของ สมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องาน หรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อ องค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบ ต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมี เสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

- ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

- ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่าง มากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุ เป้าหมายได้สำเร็จ

- บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

- ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

- ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Greenberg & Baron (1993) ที่กล่าวไว้ว่า

- หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
- หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง รักับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรจะสูง

- หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Newstorm & Davis (1993) ซึ่งได้แสดงตารางความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ไว้ดังนี้

ตาราง 2.1 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ

ระดับความ ผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเห็น้อยล้ำ การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร - ปริมาณงานต่ำ - ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร - เกิดพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น - สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก - เพิ่มความพึงพอใจในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะซึ่งนำหน้าระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ระดับความ ผูกพัน	องค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับความต้องการขององค์การในการเพิ่มผลผลิต - ระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - จุดประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ และขาดการปรับตัว - จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์การ

วิภาดา ธรรมวรางกูร (2552) ได้ศึกษาความสำคัญของ ความผูกพันต่อองค์การ จาก จารุณี วงศ์คำแน่น (2544) ซึ่งได้อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอด และควรมีประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ องค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หมายความว่า นอกเหนือ จากกระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ามาแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านั้นไว้ ด้วยการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ

จากที่นักวิชาการได้นิยามความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้หลายความสำคัญ ผู้วิจัยจึงขอสรุปความสำคัญ ดังนี้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกของพนักงานได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจ เพราะเป็นการศึกษาจากทัศนคติโดยรวมของพนักงาน และยังเป็นแรงผลักดัน ให้พนักงานเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากพนักงานจะคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และบรรลุตามเป้าหมาย

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ

สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Steers (1970) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะเกี่ยวข้องกับอยู่ 2 ประการ คือ ความผูกพันด้านทัศนคติและความผูกพันด้านพฤติกรรม

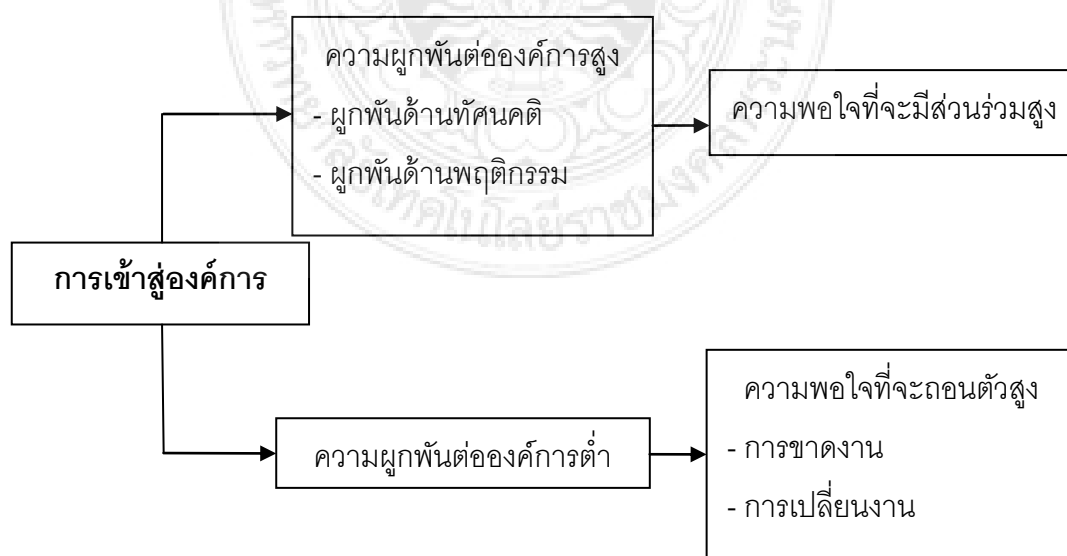
1. ความผูกพันด้านทัศนคติ ซึ่ง กรีนเบิร์ก Greenberg (1993) อ้างถึงใน สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ได้กล่าวว่า ความผูกพันด้านทัศนคตินี้เป็นแนวคิดที่มุ่งไปในประเด็น ความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นความหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์การ มีปัจจัยอยู่ 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อบุคคล คือ

- คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การต้องการความสำเร็จ และการศึกษา
- คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันในวงสังคม และเอกลักษณ์ของงาน
- ประสบการณ์ของงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์การ การพึงพาองค์การ ความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์การ และความคิดหวังที่จะได้พบงานในลักษณะที่ตนต้องการ

2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม เป็นความผูกพันที่เจ้าหน้าที่ตัดสินใจที่ไม่อยากไปจาก องค์การถ้าไม่ประสบปัญหายุ่งยากร้ายแรง จะพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญมักจะผูกพันอยู่กับองค์การ ความอาวุโสในองค์การทำให้เขาไม่สามารถที่จะผละจากองค์การไปที่อื่นได้ นอกจากนี้ความผูกพันด้านพฤติกรรม อาจพบได้จากการที่เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจที่จะผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์เชิงผูกพันกับความต้องการ ลาออก กล่าวคือ หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกจะอยู่ในระดับต่ำ และถ้า ความผูกพันต่อองค์การมีน้อย โอกาสที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานก็มีมาก ดังต่อไปนี้

ลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์การ



จากที่นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ ผู้วิจัยจึงขอสรุปใจความสำคัญ ดังนี้

องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การ จะประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1) ความผูกพันด้านทัศนคติ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ของงาน 2) ความผูกพันด้านพฤติกรรม นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงผูกพันกับความต้องการของการลาออกอีกด้วย

2.1.4 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎี บุตรขวัญ (2554) ได้ศึกษาแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

- อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่ โดยเริ่มจากอายุน้อย และจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

- ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจ และมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูง จึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

- ระดับตำแหน่ง จะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

- ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่าภาวะเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดีคือการยึดติดอยู่กับภาวะเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

- การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

- ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กรทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคคลากรจะรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีเสถียรภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้า

องค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ยอมทำงาน ซึ่งอาจจะลาออกและโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

วิไลวรรณ เต็มปีติพงศ์ (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Allen & Meyer (1993) ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 พวก คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ คือศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าหมายถึง

- ความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงการที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน

- ความเต็มใจที่ใช้ความพยายาม หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือหนทาง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

- ความปรารถนาอย่างแรงกล้า หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

ปฏิเสธรที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางอาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น และเป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป โดยไม่คิดจะลาออก

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรจะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ธจิตรา กาจหาญ (2554) ได้ศึกษาแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งได้เสนอรูปแบบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

- ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร ต้องการทำงานในองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทอุทิศตนที่จะร่วมงานและร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากบุคคลมีความชื่นชอบค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พึงพอใจในนโยบายการบริหารขององค์กร มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร

- ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการอยู่ในองค์กร และต้องการทำงานในองค์กรเกิดขึ้นจากการพอใจในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร การลาออกจากการทำงานในองค์กร จะมีผลกระทบหรือเกิดผลเสียต่อตนเอง คือ ทำให้ตนเองเสียผลประโยชน์ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และบ้านพักอาศัย เป็นต้น โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ภาวะผูกพันหรือหน้าที่ที่บุคคลได้รับการปลูกฝังมาตลอดเวลากว่า ควรอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบ ด้วยมิติด้านจิตใจและปทัสสถาน การพึ่งพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดการ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและต้องการอยู่ในองค์กร เนื่องจากพันธะสัญญาหรือข้อผูกพันที่ได้สัญญาขององค์กร รับผิดชอบต่อสัญญา มีจิตสำนึกที่ต้องรักดีกับองค์กร เช่น ได้รับการสนับสนุนลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง และการดูงานต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่คุณค่าได้รับจากองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้นพบว่า ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 คือ การที่บุคคลมีความผูกพันเนื่องมาจากอารมณ์จะอยู่กับองค์กรเพราะปรารถนาที่จะอยู่ (Want To) ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากผลตอบแทนที่ได้รับจะอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ (Need To) ในขณะที่บุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่จะอยู่กับองค์กรเพราะคิดว่าควรอยู่ (Ought To) ดังนั้นการจะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรให้มากขึ้นนั้น ต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ Allen and Meyer ยังตั้งสมมุติฐานด้วยว่า องค์ประกอบแต่ละด้านที่แตกต่างกันนี้ จะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย

ไพรัช แก้วศรี (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมา ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

- ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ภารกิจของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

- ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่นๆ

- ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น อำนาจ การตัดสินใจ เป็นต้น

นอกจากนี้ ไพรซ์ แก้วศรี (2551) ยังได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers & Porter (1983) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

2.1.4.1 ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

- ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพการสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับแตกต่างกัน

ไพรซ์ แก้วศรี (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Sheldon (1971) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร พบว่าอายุงานหรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร กล่าวคือ สมาชิกที่ทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยเขาอธิบายว่า การที่สมาชิกขององค์กรทำงานมานานก็ยิ่งจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้น

จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนี้ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความตึงเครียดในบทบาท อายุ ระดับการศึกษา และความต้องการความสำเร็จเหล่านี้ ล้วนส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

Hrebiniak & Alutto (1972) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า

- คนที่มีอายุมากจะยิ่งมีความผูกพันมากกว่าคนที่มีอายุน้อย โดยเขาอธิบายว่า การที่คนเรามีอายุมากขึ้นจะรู้สึกตระหนักว่าตนมีข้อจำกัดที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้นเมื่ออายุมากขึ้นจึงจะอยู่กับองค์กรนานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

- คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือเป็นโสด ทั้งนี้เพราะคนที่แต่งงานแล้วจะมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าคนโสด ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

- ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย โดยเขาอธิบายว่า ผู้หญิงจะเห็นว่าการลาออกเป็นความเสี่ยง จึงตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งก็ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

- ครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้ที่มีแผนการศึกษาต่อ ทั้งนี้เขาให้เหตุผลว่าบุคคลที่ปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้จะมีความเป็นมืออาชีพ เขาเหล่านั้นจะมีโอกาสที่จะเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่งได้ง่าย ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

Buchanan (1974) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนกับรัฐบาล พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารได้ดีที่สุด คือความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กร โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร

เนติมา โพธิ์ประสระ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสิทธิผล 1919 จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 11.71 คือ เพศ

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Fukkami & Larson (1984) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ได้แก่ อายุและอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรในทางลบ คือ ระดับการศึกษาและความเครียดในงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ยังได้ศึกษาแนวคิดของ Mathieu & Zajac (1990) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ อายุการทำงาน รายได้ ระดับงาน มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่ยังเป็นโสดอยู่ และยังพบว่าเมื่อระดับการศึกษาของพนักงานสูงขึ้น ความผูกพันที่มีต่อองค์กรจะน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำ

และศึกษาแนวคิดของ Huselid & Day (1991) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ไพรัช แก้วศรี (2551) ได้ศึกษาความหมายของลักษณะงาน จาก Steers (1977) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่าเป็น

อย่างไร ความแตกต่างในเรื่องของงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ไพรัช แก้วศรี (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ นิยม สีสุวรรณ (2544) กล่าวถึงลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็นงานที่ให้ผลป้อนกลับ งานที่ให้ความเป็นอิสระ งานที่ท้าทาย งานที่มีความเด่นชัด และงานที่มีความสำคัญ จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าเป้าหมายของบุคลากรและองค์กรมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ ลักษณะขององค์กร เช่น การให้ความสนใจต่อบุคลากร การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

Steers (1977) ได้สรุปถึง ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

ไพรัช แก้วศรี (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในองค์กร สมาชิกจะรับรู้ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเขา และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก

การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก เมื่อสมาชิกรู้สึกว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กร และองค์กรต้องการให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะมีสูงขึ้น

ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อองค์กร กล่าวคือ ถ้าสิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์กร เป็นไปตามความคาดหวังของเขา ก็จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้ การตอบสนองตามความคาดหวัง

ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อพนักงานหรือสมาชิกขององค์กรรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็พบว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ไพรัช แก้วศรี (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ Greenberg & Baron (1995) ซึ่งได้เสนอถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน เช่น การได้รับผิดชอบสูงในการทำงานที่รับผิดชอบ ได้รับ การสนับสนุนให้ก้าวหน้า งานน่าสนใจ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

การตอบสนองแก่บุคลากร มีรายงานผลการวิจัยว่า การวางแผนการตอบแทน เช่น การให้โบนัสในสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลประโยชน์ของบริษัท จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดี หากได้รับการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม ยุติธรรม สุภาพ และให้เกียรติ ซึ่งจะเป็นอีกแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

โอกาสในการเลื่อนงาน ในกรณีที่บุคลากรมีโอกาสเลื่อนงานอื่นที่ดีกว่า จะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่ำ เป็นลักษณะของความผูกพันเชิงต่อเนือง

การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคลากรที่เข้ามาใหม่ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเมื่อแรกเข้าสู่องค์กร สามารถเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ได้รับการสื่อสารที่ดี และหากองค์กรลงทุนด้วยการตอบแทนที่คุ้มค่าแก่บุคลากร จะทำให้บุคลากรตอบแทนด้วยการทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร

นอกจากระบบจูงใจขององค์กรและความรู้สึกของพนักงานว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ตามที่กล่าวแล้ว ยังพบอีกว่า บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรภาพ มีไมตรีจิต ซึ่งนอกจากจะเป็นการตอบสนองทางด้านสังคมแล้ว ยังจะช่วยลดอัตราการลาออกจางานและโยกย้ายงานของพนักงานอีกด้วย (Katz & Kahm, 1966) อ้างถึงใน ไพรัช แก้วศรี (2551)

Porter & Steers (1973) & Buchanan (1974) อ้างถึงใน ไพรัช แก้วศรี (2551) ประการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่พบว่าเป็นปัจจัยที่พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากเพียงใด ถ้าพนักงานคิดว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กรมากเพียงใด เขาก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเพียงนั้น

Allen & Meyer (1990) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานนั้น จะพิจารณาได้ทั้งในประเด็นของโอกาสในการหางานใหม่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบุคคลมีโอกาสมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก โดยเฉพาะทางเลือกที่มีเงื่อนไขที่น่าสนใจ ก็จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ส่วนสภาพการทำงาน และลักษณะการดูแลพนักงานขององค์กร การที่พนักงานได้รู้ว่าองค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานที่ชัดเจนและยุติธรรม เช่น บุคคลที่มีความพึงพอใจในวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชาของตนเอง หรือมีความพึงพอใจในความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วในเรื่องของการดูแลพนักงานขององค์กร เช่น การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่ ถ้าเขารู้ว่าองค์กรทำสิ่ง

ต่างๆ ได้อย่างมากมายในการที่จะเอื้อให้พนักงานได้เกิดการเรียนรู้ และทำให้เขาเป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต สิ่งเหล่านี้ก็จะส่งผลให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Howard S Becker (1960) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสีย Side-Bet Theory ว่าเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Howard ได้ใช้พื้นฐานเรื่อง Simple Exchange Program ในการสร้าง Side-Bet Theory กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลจากการที่บุคคลพิจารณาเปรียบเทียบว่า หากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้อะไร เนื่องจากการที่เขาเข้าไปอยู่ในองค์กรทำให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า “Side-Bet” ในรูปของเวลา กำลังกาย สติปัญญา รวมถึงโอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น ดังนั้น การที่เขาจะทำงานกับองค์กรนั้นต่อไป เขาย่อมหวังประโยชน์ที่ได้รับระยะยาว เช่น รายได้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน เพราะหากลาออกก่อนเวลา สิ่งที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่า และถ้าทำงานมากเท่าไรก็จะมีผลผูกพัน ไม่อยากลาออกไปจากองค์กร เนื่องจากสิ่งที่จะสูญเสียไปจะมากกว่าสิ่งที่เขาจะได้รับ ตัวอย่างผลได้และเสียเกิดขึ้นของการลงทุนในแต่ละเรื่อง ดังนี้

อายุ กล่าวคือ การที่บุคคลมีอายุมากขึ้นเพียงใดก็จะยิ่งส่งผลให้เขามีโอกาส ทางเลือก ในการเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นได้น้อยลงเท่านั้น

อายุงานที่ทำงานกับองค์กร หมายความว่า ถ้าบุคคลนั้นยังทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปนี้ เขาก็จะเกิดความรู้สึกอาวูโสในงานที่ทำ ประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ทำให้เขาสูญเสียโอกาสในการที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่สูญเสียไปกับการลงทุนนั้น ส่งผลตอบแทนคืนมา อาจเป็นรูปของความรู้ความอาวูโสในงาน ตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับ ซึ่งถ้าเขาละทิ้งองค์กรไป เขาอาจต้องสูญเสียความอาวูโสที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อไปเริ่มต้นที่องค์กรแห่งใหม่

การศึกษา กล่าวคือ บุคคลจะเกิดความคิดที่ว่า จะเข้ามาทำงานกับองค์กรในตำแหน่งงานปัจจุบันได้นั้น เขาต้องลงทุนลงแรงในการเล่าเรียนจนกระทั่งได้รับวุฒิการศึกษา ดังกล่าวได้ ดังนั้น บุคคลก็จะเปรียบเทียบว่าองค์กรให้ผลตอบแทนเขาคุ่มค่ากับวุฒิการศึกษาของเขาหรือไม่เพียงใด

สถานภาพสมรส กล่าวคือ บุคคลที่สมรสแล้วก็มีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมากกว่าคนโสด ดังนั้น การตัดสินใจลาออกจากองค์กรจะต้องเปรียบเทียบผลได้ผลเสียอย่างมากก่อนที่จะละทิ้งองค์กรไปเพื่อทำงานในที่แห่งใหม่

กำลังกายและกำลังสติปัญญาที่บุคคลทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร บุคคลจะคิดคำนวณเปรียบเทียบว่าสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กรไปนั้น เขาได้รับผลตอบแทนจากองค์กร

คุ้มค่าหรือไม่เพียงใด เช่น ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น สิทธิพิเศษต่างๆ หรือสิ่งตอบแทนในรูปแบบ เบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการ ฯลฯ สิ่งทีุ่บุคคลที่ลงทุนสูงกว่าจะส่งผลให้เกิด ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ลงทุนน้อยกว่า

2.1.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

Baron (1986) กล่าวถึงมูลเหตุแห่งความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัยต่อไปนี้

- ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ความมีอิสระในงาน และหากเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความหลากหลาย จะเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ในทางกลับกัน หากงานมีความสับสน สร้างความเครียด จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง
- โอกาสและทางเลือกใหม่ในการทำงาน หากบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกที่น่าสนใจ จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ
- ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากขึ้น มีความอาวุโสในงาน ตำแหน่งงานสูง มีความพึงพอใจในผลงานของตน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง
- การปฏิบัติต่อสมาชิกใหม่ขององค์กร การที่บุคคลที่พอใจในสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การประเมินผลที่ยุติธรรม รับรู้อำนาจการใส่ใจในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Northcraft & Neale (1990) ได้สรุปการศึกษาของ มาวเดย์, พอร์ตเตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter & Steers) ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ความคาดหวังในงาน ความรู้สึกต่อองค์กร
- ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งได้แก่ ขอบเขตงาน การบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน ความมั่นคงในเป้าหมายนโยบาย การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่
- ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ทางเลือกในการหางานใหม่

สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ได้สรุปแนวคิดความผูกพันของ Cherrington (1994) ซึ่งกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

- ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

- ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

- ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร

- ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ไพรัช แก้วศรี (2551) ได้ศึกษาแนวคิดของ สกาวรัตน์ อินทสมิต (2543) ซึ่งสรุปปัจจัยหรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
- ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทชัดเจนและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง

- ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผนการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

- ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าจะงานมีความสำคัญ

Steers (1977) ได้สรุปการศึกษาผลการวิเคราะห์ผลงานของตนเองและนักวิชาการคนอื่น ๆ พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย

- ลักษณะส่วนตัวของพนักงาน ได้แก่ อายุการทำงานในองค์กร ความแตกต่างในความต้องการของพนักงาน

- ลักษณะงาน ได้แก่ การมีความหมายของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

- ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานอื่นๆ ที่มีต่อองค์กร

นอกจากนี้ Steers (1997) ยังได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

- ลักษณะส่วนบุคคล ต้องการตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร และมีความต้องการการเปลี่ยนแปลงอย่างแรงกล้า เช่น ต้องการความสำเร็จ

- ลักษณะของงาน เช่น ความหลากหลายของงาน และโอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- ประสบการณ์ในงาน เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

Muchinsky (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers คือ

- ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสที่มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น
- ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณเคยได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น

จากที่นักวิชาการได้ให้แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้หลายแนวคิด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปแนวคิดของความผูกพันไว้ดังนี้

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 แนวคิดและอีก 1 ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ แนวความคิดด้านทัศนคติ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความผูกพันเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แนวคิดต่อมา คือ แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็จะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และแนวคิดสุดท้ายคือแนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว บุคคลจะต้องเกิดความผูกพันกับองค์กร จึงจะถูกต้องและเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีอีกหนึ่งทฤษฎี นั่นคือ ทฤษฎีเปรียบเทียบผลดีและผลเสีย หากต้องไปเป็นสมาชิกในองค์กรอื่น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวที่นำมาพิจารณา ได้แก่ อายุ ยิ่งมีอายุมาก โอกาสเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นก็น้อยลง, อายุงาน หากบุคคลยังคงปฏิบัติงานที่เดิม ก็จะมีโอกาสที่ว่าง และมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น, การศึกษา บุคคลจะคิดเปรียบเทียบว่าองค์กรให้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับวุฒิการศึกษาหรือไม่ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ กำลังกายและสติปัญญา

ซึ่งบุคคลจะคิดเปรียบเทียบในสิ่งที่ทุ่มเทลงไป กับผลตอบแทนที่ได้รับกลับคืนมาจากองค์การนั้น
คุ้มค่าหรือไม่

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

2.2.1 ความหมายของทัศนคติ

ศุภางค์ สุตวัฒน์ (2544) ได้ศึกษาความหมายของทัศนคติ จาก Hodgetts (1993) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ กิจกรรม เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และบุคคลอื่น ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และมีผลต่อการตัดสินใจในการมีพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล

น้ำอ้อย สท้านไผท (2547) ได้ศึกษาความหมายของทัศนคติ จาก Coon (1992) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมของความเชื่อและอารมณ์ที่บุคคลโน้มเอียง จะตอบสนองต่อบุคคล วัตถุ หรือสถานการณ์ในทางบวกหรือลบ

ญานิศ รัตนฤกษ์วสิน (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ จาก รั้งสรรพ ประเสริฐศิริ (2548) ซึ่งได้กล่าวถึงทัศนคติว่า เป็นสิ่งสำคัญในองค์การ เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าพนักงานมีทัศนคติด้านบวก (Positive Affectivity) ต่อบริษัท พนักงานก็จะมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับบริษัทและตนเอง แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติด้านลบ (Negative Affectivity) ต่อบริษัท ก็อาจทำให้พนักงานไม่ตั้งใจทำงาน ไม่เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม

กล่าวโดยสรุป ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความเชื่อและอารมณ์ที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่น ๆ สถานการณ์ หรือวัตถุสิ่งของ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อจิตใจ การมีทัศนคติที่ดีในการทำงานนั้น พนักงานจะมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับบริษัท แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติด้านลบ จะส่งผลให้พนักงานไม่ตั้งใจทำงาน และไม่เห็นคุณค่าของงาน ท้ายที่สุดจะส่งผลกระทบต่อองค์การในภาพรวม

2.2.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

ศุภางค์ สุตวัฒน์ (2544) ได้ศึกษาแนวคิดของ Rosenberg & Hovlan ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่ใช้วัดทัศนคติ ออกเป็น 3 ส่วน คือ

- องค์ประกอบทางด้านท่าทีความรู้สึก (Affective Component) เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่เขามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น โกรธ เกลียด รัก ชอบ เป็นต้น เป็นเรื่องความแตกต่างกันตามแต่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะมี หรือเรียกว่าเป็นค่านิยมของบุคคลก็ได้ เช่น ของสิ่งหนึ่งอาจเป็นที่ชอบของคนหนึ่ง แต่อาจไม่เป็นที่ชอบของอีกคนหนึ่งก็ได้ และความรู้สึกดังกล่าวนี้ อาจแสดงออกโดยสีหน้า ท่าทาง เมื่อเขาคิดถึงสิ่งนั้น
- องค์ประกอบทางด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็น ความเชื่อ (Belief) หรือแนวคิด (Concept) หรือการรับรู้ (Perception) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นได้ทั้งแง่ดีและไม่ดี
- องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นแนวโน้มที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่ง บุคคล หรือสถานการณ์ ถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสม ก็จะเกิดการปฏิบัติ หรือมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งตอบสนอง

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของทัศนคติมีด้วยกันทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านท่าทีความรู้สึก ซึ่งเป็นความรู้สึกต่างๆ ของแต่ละบุคคล ต่อมาคือองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการรับรู้ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีทั้งด้านดีและไม่ดี และสุดท้ายคือองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติเป็นความโน้มเอียงที่บุคคลเรียนรู้สิ่งรอบตัวในการตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในลักษณะของการประเมินสิ่งนั้น (a system of evaluative orientation) เช่น การชอบหรือไม่ชอบ (Allport, 1935) อ้างถึงใน มาร์ริกา ปาลกะวงส์ ณ อยุธยา (2545) ไม่มีใครสามารถทำให้เป็นกลางกับทุกสิ่งได้ เพราะมนุษย์ทุกคนต่างมีสิ่งจูงใจ และมีอารมณ์ความรู้สึก (Motivational and Emotional Characteristics) ต่อสิ่งรอบตัวต่างกันออกไป (Schiffman and Kanuk, 1997) อ้างถึงใน มาร์ริกา ปาลกะวงส์ ณ อยุธยา (2545) นอกจากนี้ทัศนคดียังเป็นการจัดระเบียบของแนวความคิด ความเชื่อ อุปนิสัย และสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ (Engel, Kollat and Blackwell, 1968) อ้างถึงใน มาร์ริกา ปาลกะวงส์ ณ อยุธยา (2545)

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชไมพร พิกุล (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงาน บริษัท ลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด(มหาชน) โดยทำการศึกษาผู้จัดการแผนก หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 215 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลี พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ความสำเร็จของการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีพัฒนา ผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานชาย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านมากกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุ 46 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี อายุระหว่าง 26-35 ปี และอายุระหว่าง 36-45 ปี พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คือ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรส พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนก พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า พนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี อายุงาน 11 ปี – 15 ปี อายุงาน 5 ปี –10 ปี และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

จากงานวิจัยดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที พัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกัน

ฉัตรภา กาจหาญ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงาน และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ด้านจิตใจ ควรจัดให้มีรางวัลพิเศษเพื่อความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ควรสร้างความก้าวหน้าในอาชีพเสริมหรือรายได้เสริมให้แก่พนักงาน และควรสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน ด้านการคงอยู่ ควรจัดให้มีผลตอบแทนหรือเงินเดือนเพิ่มขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานในการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย และบริษัทควรเพิ่มสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัว ด้านบรรทัดฐาน ควรจัดให้มีรางวัลจากการทำงานดีเด่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา เพราะพนักงานเป็นผู้ที่พบเจอปัญหามากที่สุด และควรเพิ่มโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีกิจกรรมในช่วงสงกรานต์หรือปีใหม่

จากผลการวิจัยข้างต้นทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด ได้ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยทั้งสาม

ด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีผลทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ธีรพงษ์ บุญรักษา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรของ

การศึกษาคั้งนี้คืออาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 800 ชุดไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก และมีความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง และการวิเคราะห์ด้วยสถิติพหุคูณถดถอยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก และมีความผูกพันต่อองค์กรในบรรทัดฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลจากการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล คือความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก และมีความผูกพันในบรรทัดฐาน มีความผูกพันในระดับสูง และวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่ม มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก และมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

นันทกาญจน์ จันทวารา (2554) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน รายได้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ด้วยเครื่องมือแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 87 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และตารางเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Mean)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลาย ของงานสูงที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรสูงที่สุด ความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรสูงที่สุด ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดินจำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อ องค์กรสูงที่สุดคือ พนักงานที่มีอายุ 51 - 60 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/ หม้าย พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 -29,999 บาท ส่วนพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุดคือ พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว พนักงาน ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยพบว่า อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ พนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดินจำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง แตกต่างกัน มีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อ ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test)

ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี การวิเคราะห์ เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ผลจากการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้สึกรองลงมาคือปัจจัยด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยด้านความต่อเนื่อง

รัตตินันท์ นवलสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 นาย มาจากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ จำนวน 583 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผลกรทดลองใช้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) T-test, F-test และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของ Pearson

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์อยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศและรายได้/ค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประเภททหารอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและระยะเวลารับราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ ที่มีเพศ รายได้/ค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

รัตนญา กอกเชียงแสน (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และโรงงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำในบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 315 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .63 - .89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ โดยรวมและด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม โรงงาน โดยรวมและด้านการคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน มีความผูกพันระดับมาก ส่วนด้านการคงอยู่ มีความผูกพันในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศแตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานต่างกัน ส่วนด้านจิตใจ

ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกรัก และน้อยที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์มากที่สุด คือปัจจัยด้านลักษณะงาน

ศิริพร พูลสมบัติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัย ที่ 3 ชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์

อนามัยที่ 3 ชลบุรี (2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรให้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บุคลากรได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรให้การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในอนาคต และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี พบว่า บุคลากร มีความรู้สึกผูกพันต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเมื่อเปรียบเทียบกับสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมพิศ บุญยะวนิช (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ 10,000 –

20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี (2) พยาบาลมีความผูกพันองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช คือปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ปฏิเสธสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพยาบาล ปัจจัยประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันองค์กรของพยาบาล

จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน แต่มีบางกลุ่มที่ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กรราชการ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าเจ้าหน้าที่หรือพนักงานส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานราชการจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันด้านจิตใจและและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จะอยู่ในระดับปานกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลจากประชากรในระดับปฏิบัติการ ของฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล (ค่าพารามิเตอร์) และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้น 155 คน (ที่มา : งานบุคลากร, 2557)

3.2 เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของ ข้อความให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น แบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยแบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด จำนวน 14 ข้อ และครอบคลุมด้านต่างๆ ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำนวน 6 ข้อ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 4 ข้อ
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 ข้อ

โดยสามารถกำหนดค่าคะแนนระดับความผูกพันได้ดังนี้

ระดับความผูกพัน	ค่าน้ำหนัก
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553, หน้า 49) อธิบายไว้ คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากการพิจารณาอันตรภาคชั้นของช่วงระดับคะแนนข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพัน
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

ดังนั้น ในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ว่าอยู่ในระดับใด ให้พิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยว่าอยู่ในช่วงคะแนนระดับใด

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 การหาค่าความตรง (Content Validity) ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3.2.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาตรวจหาค่าคะแนนและวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวม เท่ากับ 0.840

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ติดต่อขอความอนุเคราะห์จากรองคมนตรีฝ่ายสารสนเทศในการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 155 คน

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ได้แก่ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลพื้นฐานโดยทั่วไปของประชากรด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ หาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้น 155 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

μ = ค่าเฉลี่ย

σ = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ โดยเป็นข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีรายละเอียด ได้แสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้
ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน และส่วนงานที่สังกัด

(N = 155)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
เพศ			
ชาย	76	49.03	2
หญิง	79	50.97	1
อายุ			
21 – 30 ปี	66	42.58	1
31 – 40 ปี	63	40.65	2
41 – 50 ปี	22	14.19	3
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4	2.58	4
รายได้			
10,001 – 20,000 บาท	59	38.06	2
20,001 – 30,000 บาท	65	41.94	1
30,001 – 40,000 บาท	20	12.90	3
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	11	7.10	4
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	12.90	3
ปริญญาตรี	96	61.94	1
สูงกว่าปริญญาตรี	39	25.16	2
สถานภาพสมรส			
โสด	102	65.81	1
สมรส	53	34.19	2
อายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ			
น้อยกว่า 1 ปี	17	10.97	4
1 – 5 ปี	56	36.13	1
6 – 10 ปี	36	23.23	2
11 – 15 ปี	27	17.42	3
15 – 20 ปี	14	9.03	5
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	5	3.23	6

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ (100)	ลำดับ
ส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ			
งานธุรการและสนับสนุน	22	14.19	4
งานเทคนิคและปฏิบัติการ	56	36.13	1
งานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม	25	16.13	3
งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม	52	33.55	2
รวม	155	100	

จากตาราง 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 155 ชุด ผลปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.97 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 49.03

อายุ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 155 ชุด ผลปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 42.58 รองลงมามีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 40.65 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.19 และอายุ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 ตามลำดับ

รายได้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 155 ชุด ผลปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีรายได้สูงสุด อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 รายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.06 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 155 ชุด ผลปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.16 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 65.81 รองลงมา คือสถานภาพสมรส จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19

อายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ 1 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 รองลงมา ระดับอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 อายุงาน 11 – 15 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.42 อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.97 อายุงาน 15 – 20 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.03 และอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 ตามลำดับ

ส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของฝ่ายสารสนเทศสังกัดในงานเทคนิคและปฏิบัติการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 รองลงมา สังกัดในงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.55 สังกัดในงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13 และสังกัดในงานธุรการและสนับสนุน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.19 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันโดยรวม

ระดับความผูกพัน	μ	σ	ระดับความผูกพัน
1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	3.83	.71	มาก
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.11	.81	ปานกลาง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.77	.72	มาก
ระดับความผูกพันโดยรวม	3.57	.75	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยรวมมีระดับความผูกพันในระดับมาก ($\mu = 3.57$, $\sigma = .75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความผูกพันมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = .71$) รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ระดับความผูกพันมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = .72$) และความผูกพันด้านการคงอยู่ ระดับความผูกพันปานกลาง ($\mu = 3.11$, $\sigma = .81$)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านทัศนคติหรือจิตใจ

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	μ	σ	ระดับความผูกพัน	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์การแห่งนี้	3.89	.66	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.77	.67	มาก	4
3. ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.74	.75	มาก	5
4. ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน	3.87	.67	มาก	3
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของท่าน	3.50	.73	มาก	6
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้	4.21	.76	มากที่สุด	1
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวม	3.83	.71	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจในระดับมาก ($\mu = 3.83$, $\sigma = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับความผูกพันมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = .76$) รองลงมาคือ

ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = .66$) ลำดับต่อไป ความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = .67$) ความรู้สึกที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\mu = 3.77$, $\sigma = .67$) ความรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = .75$) ความรู้สึกว่าคุณค่าต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\mu = 3.50$, $\sigma = .73$) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการคงอยู่

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่	μ	σ	ระดับความผูกพัน	ลำดับ
7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม	3.39	.78	ปานกลาง	1
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	2.91	.84	ปานกลาง	4
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.04	.76	ปานกลาง	3
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลา ฯ	3.10	.87	ปานกลาง	2
ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม	3.11	.81	ปานกลาง	

จากตาราง 4.4 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\mu = 3.11$, $\sigma = .87$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความผูกพันปานกลาง ($\mu = 3.39$, $\sigma = .78$) รองลงมาคือ ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาว จากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\mu = 3.10$, $\sigma = .87$) องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\mu = 3.04$, $\sigma = .76$) และลำดับสุดท้ายคือท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง ($\mu = 2.91$, $\sigma = .84$) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการศึกษาข้อมูลความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านบรรทัดฐาน

ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	μ	σ	ระดับความผูกพัน	ลำดับ
11. ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.74	.74	มาก	3
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	3.94	.66	มาก	2
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.44	.79	มาก	4
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.94	.68	มาก	1
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม	3.77	.72	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = .71$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ และท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับความผูกพันมาก ($\mu = 3.94, \sigma = .68$) และ ($\mu = 3.94, \sigma = .66$)ตามลำดับ รองลงมาคือท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องมีความผูกพันในระดับมาก ($\mu = 3.74, \sigma = .74$) ลำดับสุดท้ายคือท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\mu = 3.44, \sigma = .79$) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

ตาราง 4.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ระดับความผูกพันโดยรวม	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	4.12	0.63	3.76	0.76
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.17	0.93	3.11	0.83
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.01	0.76	3.86	0.66
ระดับความผูกพันโดยรวม	3.96	0.77	3.65	0.79

จากตาราง 4.6 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพศชายมีระดับความผูกพันโดยรวม ($\mu = 3.96, \sigma = .77$) มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 3.65, \sigma = .79$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชาย มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ ($\mu = 4.12, \sigma = .63$) ด้านการคงอยู่ ($\mu = 3.17, \sigma = .93$) และด้านบรรทัดฐาน ($\mu = 4.01, \sigma = .76$) มากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง ($\mu = 3.76, \sigma = .76$), ($\mu = 3.11, \sigma = .83$) และ ($\mu = 3.86, \sigma = .66$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.1.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน

ตาราง 4.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้	4.04	0.64	3.75	0.65
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.93	0.66	3.62	0.65
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.87	0.70	3.62	0.77
4. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน	3.95	0.67	3.80	0.67
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.67	0.76	3.33	0.67
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	4.38	0.71	4.04	0.78
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวม	4.12	0.63	3.76	0.76

จากตาราง 4.7 พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชาย มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ ($\mu = 4.12, \sigma = .63$) มากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง ($\mu = 3.76, \sigma = .76$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชาย มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ เรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 4.04, \sigma = .64$) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 3.93, \sigma = .66$) องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน ($\mu = 3.87, \sigma = .70$) องค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน ($\mu = 3.95, \sigma = .67$), ปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน ($\mu = 3.67, \sigma = .76$) และภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 4.38, \sigma = .71$) มากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง ($\mu = 3.75, \sigma = .65$), ($\mu = 3.62, \sigma = .65$), ($\mu = 3.62, \sigma = .77$), ($\mu = 3.80, \sigma = .67$), ($\mu = 3.33, \sigma = .67$) และ ($\mu = 4.04, \sigma = .78$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.1.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม	3.42	.82	3.35	.73
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	2.89	.87	2.92	.81
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.08	.85	3.00	.68

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่ จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ	3.07	.97	3.13	.77
ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม	3.17	.93	3.11	.83

จากตาราง 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชายมีระดับความผูกพันด้าน
การคงอยู่ ภาพรวม ($\mu = 3.17$, $\sigma = .93$) มากกว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง
($\mu = 3.11$, $\sigma = .83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชาย มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ เรื่องเหตุผล
สำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและ
สวัสดิการที่เหมาะสม ($\mu = 3.42$, $\sigma = .82$) และองค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่าน
ต้องการได้อย่างเพียงพอ ($\mu = 3.08$, $\sigma = .85$) มากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง
($\mu = 3.35$, $\sigma = .73$), ($\mu = 3.00$, $\sigma = .68$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ เรื่องการได้รับ
รางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ($\mu = 2.92$, $\sigma = .81$) และเรื่องยังคง
ปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาว
จากองค์กร เช่นสิทธิในการลาฯ ($\mu = 3.13$, $\sigma = .77$) มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.89$, $\sigma = .87$)
($\mu = 3.07$, $\sigma = .97$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.1.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริ
ราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ชาย		หญิง	
	μ	σ	μ	σ
11. ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.87	.81	3.61	.65
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	4.04	.68	3.85	.62
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.41	.80	3.47	.78
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.96	.79	3.91	.56
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม	4.01	.76	3.86	.66

จากตาราง 4.9 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชายมีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ภาวรวม ($\mu = 4.01$, $\sigma = .76$) มากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง ($\mu = 3.86$, $\sigma = .66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชาย มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เรื่องเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ($\mu = 3.87$, $\sigma = .81$) ความความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ ($\mu = 4.04$, $\sigma = .68$) มีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.96$, $\sigma = .79$) มากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง ($\mu = 3.61$, $\sigma = .65$), ($\mu = 3.85$, $\sigma = .62$), และ ($\mu = 3.91$, $\sigma = .56$) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศหญิง มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเรื่อง จะปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม ($\mu = 3.47, \sigma = .78$) มากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ เพศชาย ($\mu = 3.41, \sigma = .80$)

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

ระดับความผูกพันโดยรวม	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	3.91	.67	3.90	.78	4.14	.71	3.75	.50
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.39	.86	2.98	.81	2.91	1.02	2.75	.50
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.94	.65	3.86	.74	4.14	.77	4.00	.82
ระดับความผูกพันโดยรวม	3.86	.70	3.71	.87	3.91	.87	3.80	.79

จากตาราง 4.10 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความผูกพันโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 3.91, \sigma = .87$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.86, \sigma = .70$) ผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.80, \sigma = .79$) และผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.71, \sigma = .87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.14, \sigma = .71$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.91, \sigma = .67$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.90, \sigma = .78$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.75, \sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด ($\mu = 3.39, \sigma = .86$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 2.98, \sigma = .81$) ผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 2.91, \sigma = 1.02$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.75, \sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด ($\mu = 4.14, \sigma = .77$) รองลงมาคือผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00, \sigma = .82$) ผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.94, \sigma = .65$) และผู้มีอายุ 31- 40 ปี ($\mu = 3.86, \sigma = .74$)

สมมติฐานที่ 1.2.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านอายุ

ด้านทัศนคติหรือจิตใจ	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อ องค์กรแห่งนี้	3.83	.67	3.90	.62	4.09	.75	3.50	.58
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3.80	.68	3.78	.66	3.68	.72	3.75	.50
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.77	.70	3.71	.79	3.68	.84	4.00	.00
4. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มี ความหมายและความสำคัญกับท่าน	3.86	.55	3.84	.77	4.09	.68	3.25	.50
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ของ องค์กรคือปัญหาของท่าน	3.58	.68	3.46	.71	3.50	.91	2.75	.50
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน องค์กรแห่งนี้	4.29	.76	4.06	.76	4.36	.79	4.25	.50
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือ จิตใจโดยรวม	3.91	.67	3.90	.78	4.14	.71	3.75	.50

จากตาราง 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.14, \sigma = .71$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.91, \sigma = .67$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.90, \sigma = .78$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.75, \sigma = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์การแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.09, \sigma = .75$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.90, \sigma = .62$) ผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.83, \sigma = .67$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.50, \sigma = .58$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากที่สุด ($\mu = 3.80, \sigma = .68$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.78, \sigma = .66$) ผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.75, \sigma = .50$) และผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 3.68, \sigma = .72$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป มีความรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวมากที่สุด ($\mu = 4.00, \sigma = .00$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.77, \sigma = .70$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.71, \sigma = .79$) และผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 3.68, \sigma = .84$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี รู้สึกว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่านมากที่สุด ($\mu = 4.09, \sigma = .68$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.86, \sigma = .55$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.84, \sigma = .77$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.25, \sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 21 - 30 ปี รู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของท่านมากที่สุด ($\mu = 3.58, \sigma = .68$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 3.50, \sigma = .91$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.46, \sigma = .71$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.75, \sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.36, \sigma = .79$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 21-30 ปี ($\mu = 4.29, \sigma = .76$) ผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.25, \sigma = .50$) และผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 4.06, \sigma = .76$)

สมมติฐานที่ 1.2.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ความผูกพันด้านการคงอยู่	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม	3.52	.73	3.30	.71	3.27	1.08	3.25	.50
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	3.11	.86	2.84	.75	2.55	.96	2.75	.50
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.18	.74	2.92	.70	2.95	1.00	3.00	.00
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลา ฯ	3.30	.86	2.94	.78	3.05	1.05	2.50	1.00
ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยรวม	3.39	.86	2.98	.81	2.91	1.02	2.75	.50

จากตาราง 4.12 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = .86$) รองลงมาคือ

ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 2.98, \sigma = .81$) ผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 2.91, \sigma = 1.02$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.75, \sigma = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความรู้สึกว่าเหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.52, \sigma = .73$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.30, \sigma = .71$) ผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 3.27, \sigma = 1.08$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.25, \sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 21-30 ปี มีความรู้สึกที่ได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากที่สุด ($\mu = 3.11, \sigma = .86$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 2.84, \sigma = .75$) ผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.75, \sigma = .50$) และผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 2.55, \sigma = .96$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 21 - 30 ปี รู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอมากที่สุด ($\mu = 3.18, \sigma = .74$) รองลงมาคือผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.00, \sigma = .00$) ผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 2.95, \sigma = 1.00$) และผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 2.92, \sigma = .70$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 21 - 30 ปี ยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาพักผ่อนมากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = .86$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 3.05, \sigma = 1.05$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 2.94, \sigma = .78$) และ ผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 2.50, \sigma = 1.00$)

สมมติฐานที่ 1.2.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตาราง 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคลด้านอายุ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
11. ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.85	.69	3.60	.75	3.82	.85	3.50	.58
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	3.91	.63	3.90	.69	4.14	.64	4.00	.82
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.39	.70	3.38	.86	3.77	.87	3.25	.50
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.91	.65	3.94	.64	4.09	.87	3.50	.58
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยรวม	3.94	.66	3.86	.74	4.14	.77	4.00	.82

จากตาราง 4.13 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.14$, $\sigma = .77$) รองลงมาคือผู้มีอายุ

มากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00$, $\sigma = .82$) ผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.94$, $\sigma = .66$) และผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.86$, $\sigma = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความรู้สึกว่าเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด ($\mu = 3.85$, $\sigma = .69$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 3.82$, $\sigma = .85$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.60$, $\sigma = .75$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.50$, $\sigma = .58$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอมากที่สุด ($\mu = 4.14$, $\sigma = .64$) รองลงมาคือผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00$, $\sigma = .82$) ผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.91$, $\sigma = .63$) และผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.90$, $\sigma = .69$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตามมากที่สุด ($\mu = 3.77$, $\sigma = .87$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 21-30 ปี ($\mu = 3.39$, $\sigma = .70$) ผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.38$, $\sigma = .86$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.25$, $\sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุ 41 - 50 มีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมากที่สุด ($\mu = 4.09$, $\sigma = .87$) รองลงมาคือผู้มีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.94$, $\sigma = .64$) ผู้มีอายุ 21 - 30 ปี ($\mu = 3.91$, $\sigma = .65$) และผู้มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.50$, $\sigma = .58$)

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน

ตาราง 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านรายได้

ระดับความผูกพัน โดยรวม	10,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ความผูกพันด้านทัศนคติ หรือจิตใจ	3.93	.79	4.00	.69	3.70	.66	4.00	.63
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.46	.88	3.00	.85	2.75	.72	3.00	.89
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.02	.71	3.89	.69	3.95	.76	3.73	.79
ระดับความผูกพันโดยรวม	3.93	.79	3.75	.79	3.60	.82	3.73	.79

จากตาราง 4.14 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน จึงยอมรับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาพรวมพบว่าผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันมากที่สุด
($\mu = 3.93$, $\sigma = .79$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.75$, $\sigma = .79$) ผู้มี
รายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.73$, $\sigma = .79$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท
($\mu = 3.60$, $\sigma = .82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และผู้มีรายได้มากกว่า
40,000 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = .69$) และ
($\mu = 4.00$, $\sigma = .63$) ตามลำดับ รองลงมาคือผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ($\mu = 3.93$,
 $\sigma = .79$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.70$, $\sigma = .66$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันด้าน
การคงอยู่มากที่สุด ($\mu = 3.46$, $\sigma = .88$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
($\mu = 3.00$, $\sigma = .89$) ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.00$, $\sigma = .85$) และผู้มีรายได้
30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 2.75$, $\sigma = .72$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันด้าน
บรรทัดฐานมากที่สุด ($\mu = 4.02$, $\sigma = .71$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.95$,

$\sigma = .76$) ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.89$, $\sigma = .69$) และผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.73$, $\sigma = .79$)

สมมติฐานที่ 1.3.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้

ด้านทัศนคติหรือจิตใจ	10,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้	3.81	.71	3.95	.60	3.85	.75	4.00
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.80	.69	3.85	.67	3.50	.69	3.73	.65
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.81	.82	3.77	.70	3.45	.69	3.73	.79
4. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน	3.88	.70	3.91	.68	3.75	.55	3.82	.75
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.53	.70	3.55	.83	3.15	.50	3.64	.51
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	4.22	.77	4.26	.74	4.15	.88	3.91	.70
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวม	3.93	.79	4.00	.69	3.70	.66	4.00	.63

จากตาราง 4.15 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.00, \sigma = .69$) และ ($\mu = 4.00, \sigma = .63$) ตามลำดับรองลงมาคือผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ($\mu = 3.93, \sigma = .79$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.70, \sigma = .66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.00, \sigma = .63$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.95, \sigma = .60$) ผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.85, \sigma = .75$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ($\mu = 3.81, \sigma = .71$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากที่สุด ($\mu = 3.85, \sigma = .67$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ($\mu = 3.80, \sigma = .69$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.73, \sigma = .65$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.50, \sigma = .69$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่านมากที่สุด ($\mu = 3.81, \sigma = .82$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.77, \sigma = .70$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.73, \sigma = .79$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.45, \sigma = .69$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่านมากที่สุด ($\mu = 3.91, \sigma = .68$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ($\mu = 3.88, \sigma = .70$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.82, \sigma = .75$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.75, \sigma = .55$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของมากที่สุด ($\mu = 3.64, \sigma = .51$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.55, \sigma = .83$) ผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ($\mu = 3.88, \sigma = .70$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.15, \sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.26, \sigma = .74$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000

บาท ($\mu = 4.22$, $\sigma = .77$) ผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 4.15$, $\sigma = .88$) และผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.91$, $\sigma = .70$)

สมมติฐานที่ 1.3.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้

ด้านทัศนคติหรือจิตใจ	10,001 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		มากกว่า 40,000	
	บาท		บาท		บาท		บาทขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม	3.59	.77	3.23	.77	3.20	.62	3.55	.93
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	3.14	.84	2.83	.86	2.55	.76	2.82	.60
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.08	.77	3.06	.83	2.90	.55	2.91	.70
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ	3.49	.73	2.92	.82	2.65	.99	2.82	.98
ความผูกพันด้านการคงอยู่								
โดยรวม	3.46	.88	3.00	.85	2.75	.72	3.00	.89

จากตาราง 4.16 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมมากที่สุด ($\mu = 3.46$, $\sigma = .88$) รองลงมา คือ ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.00$, $\sigma = .89$) ผู้มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท ($\mu = 3.00$, $\sigma = .85$) และผู้มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท ($\mu = 2.75$, $\sigma = .72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความรู้สึกว่าเหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.59$, $\sigma = .77$) รองลงมาคือผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.55$, $\sigma = .93$) ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.23$, $\sigma = .77$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.20$, $\sigma = .62$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความรู้สึกว่าได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากที่สุด ($\mu = 3.14$, $\sigma = .84$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 2.83$, $\sigma = .86$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 2.82$, $\sigma = .60$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 2.55$, $\sigma = .76$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอมากที่สุด ($\mu = 3.08$, $\sigma = .77$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.06$, $\sigma = .83$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 2.91$, $\sigma = .70$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 2.90$, $\sigma = .55$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาพักผ่อนมากที่สุด ($\mu = 3.49$, $\sigma = .73$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 2.92$, $\sigma = .82$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 2.82$, $\sigma = .98$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 2.65$, $\sigma = .99$)

สมมติฐานที่ 1.3.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	10,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		30,001 – 40,000 บาท		มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	
	μ σ		μ σ		μ σ		μ σ	
	11. ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.86	.66	3.72	.78	3.50	.76	3.55
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	4.02	.68	3.89	.62	4.00	.73	3.73	.65
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.53	.75	3.42	.75	3.40	.82	3.18	1.17
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.88	.70	3.97	.66	4.00	.73	3.91	.70
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม	4.02	.71	3.89	.69	3.95	.76	3.73	.79

จากตาราง 4.17 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาพรวมพบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.02$, $\sigma = .71$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 30,001–40,000 บาท ($\mu = 3.95$, $\sigma = .76$) ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.89$, $\sigma = .69$) และผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.73$, $\sigma = .79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความรู้สึกว่าเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด ($\mu = 3.86$, $\sigma = .66$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.72$, $\sigma = .78$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.55$, $\sigma = .82$) และผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.50$, $\sigma = .76$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีความจงรักภักดี ตั้งใจ อุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอมากที่สุด ($\mu = 4.02$, $\sigma = .68$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 4.00$, $\sigma = .73$) ผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.89$, $\sigma = .62$) และผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.73$, $\sigma = .65$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตามมากที่สุด ($\mu = 3.53$, $\sigma = .75$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.42$, $\sigma = .75$) ผู้มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท ($\mu = 3.40$, $\sigma = .82$) และผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.18$, $\sigma = 1.17$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = .73$) รองลงมาคือผู้มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.97$, $\sigma = .66$) ผู้มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.91$, $\sigma = .70$) และผู้มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท ($\mu = 3.88$, $\sigma = .70$)

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านระดับการศึกษา

ระดับความผูกพัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	4.00	.80	3.95	.72	3.87	.70
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.20	.83	3.25	.86	2.85	.90
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.05	.69	3.98	.70	3.77	.74
ระดับความผูกพันโดยรวม	3.90	.85	3.85	.77	3.62	.82

จากตาราง 4.18 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันภาพรวมมากที่สุด ($\mu = 3.90$, $\sigma = .85$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.85$, $\sigma = .77$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.62$, $\sigma = .82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = .80$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.95$, $\sigma = .72$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.87$, $\sigma = .70$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด ($\mu = 3.25$, $\sigma = .86$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.20$, $\sigma = .83$) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 2.85$, $\sigma = .90$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด ($\mu = 4.05$, $\sigma = .69$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.98$, $\sigma = .70$) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.77$, $\sigma = .74$)

สมมติฐานที่ 1.4.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือ จิตใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจ ต่อองค์การแห่งนี้	3.80	.77	3.89	.66	3.95	.61
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ	3.80	.62	3.79	.68	3.72	.69
3. ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้ เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.85	.86	3.74	.74	3.69	.69
4. ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้มี ความหมายและความสำคัญกับ ท่าน	3.90	.79	3.91	.62	3.77	.74
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ของ องค์การคือปัญหาของท่าน	3.50	.76	3.53	.75	3.41	.68
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์การแห่งนี้	4.10	.85	4.24	.76	4.18	.72
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือ จิตใจโดยรวม	4.00	.80	3.95	.72	3.87	.70

จากตาราง 4.19 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = .80$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.95$, $\sigma = .72$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.87$, $\sigma = .70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์การแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 3.95$, $\sigma = .61$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.89$, $\sigma = .66$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.80$, $\sigma = .77$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากที่สุด ($\mu = 3.80, \sigma = .62$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.79, \sigma = .68$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.72, \sigma = .69$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน มากที่สุด ($\mu = 3.85, \sigma = .86$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.74, \sigma = .74$) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.69, \sigma = .69$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่านมากที่สุด ($\mu = 3.91, \sigma = .62$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.90, \sigma = .79$) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.77, \sigma = .74$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้สึกว่ายานพาหนะต่างๆขององค์กรคือปัญหาของท่านมากที่สุด ($\mu = 3.53, \sigma = .75$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.50, \sigma = .76$) และผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.41, \sigma = .68$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.24, \sigma = .76$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\mu = 4.18, \sigma = .72$) และผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 4.10, \sigma = .85$)

สมมติฐานที่ 1.4.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	3.45	.76	3.42	.74	3.28	.89
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	2.90	.97	2.95	.83	2.82	.82
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.00	.73	3.07	.77	2.97	.78
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลา ฯ	3.30	.66	3.23	.85	2.67	.90
ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม	3.20	.83	3.25	.86	2.85	.90

จากตาราง 4.20 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ภาพรวมมากที่สุด ($\mu = 3.25, \sigma = .86$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.20, \sigma = .83$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.85, \sigma = .90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึกว่าเหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและ

สวัสดีการที่เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.45, \sigma = .76$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.42, \sigma = .74$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.28, \sigma = .89$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้สึกได้รับรางวัลตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากที่สุด ($\mu = 2.95, \sigma = .83$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.90, \sigma = .97$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.82, \sigma = .82$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอมากที่สุด ($\mu = 3.07, \sigma = .77$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.00, \sigma = .73$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.97, \sigma = .78$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ มากที่สุด ($\mu = 3.30, \sigma = .66$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.23, \sigma = .85$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 2.67, \sigma = .90$)

สมมติฐานที่ 1.4.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
11. ท่านรู้สึกว่าเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.75	.55	3.79	.75	3.59	.79

ตาราง 4.21 (ต่อ)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศ ตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่ เสมอ	4.00	.73	3.98	.63	3.82	.68
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กร แห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กร อื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.60	.82	3.46	.78	3.31	.80
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะ ตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการ ทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมี ความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ	3.95	.69	3.96	.65	3.87	.77
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม	4.05	.69	3.98	.70	3.77	.74

จากตาราง 4.21 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.05$, $\sigma = .69$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.98$, $\sigma = .70$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.77$, $\sigma = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงาน ให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด ($\mu = 3.79$, $\sigma = .75$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.75$, $\sigma = .55$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.59$, $\sigma = .79$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = .73$) รองลงมาคือ

ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.98, \sigma = .63$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.82, \sigma = .68$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ๆ ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตามมากที่สุด ($\mu = 3.60, \sigma = .82$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\mu = 3.46, \sigma = .78$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.31, \sigma = .80$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการๆ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมากที่สุด ($\mu = 3.96, \sigma = .65$) รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.95, \sigma = .69$) และผู้มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.87, \sigma = .77$)

สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพันโดยรวม	โสด		สมรส	
	μ	σ	μ	σ
1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	3.96	.72	3.89	.73
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.24	.94	2.96	.73
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.91	.71	3.98	.72
ระดับความผูกพันโดยรวม	3.83	.79	3.74	.81

จากตาราง 4.22 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการๆ ที่มีสถานภาพโสด มี

ระดับความผูกพันโดยรวม ($\mu = 3.83, \sigma = .79$) มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 3.74, \sigma = .81$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ ($\mu = 3.96,$
 $\sigma = .72$) มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 3.89, \sigma = .73$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\mu = 3.24, \sigma = .94$)
มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 2.96, \sigma = .73$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\mu = 3.98, \sigma = .72$)
มากกว่าผู้มีสถานภาพโสด ($\mu = 3.91, \sigma = .71$)

สมมติฐานที่ 1.5.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติ
หรือจิตใจ แตกต่างกัน

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	โสด		สมรส	
	μ	σ	μ	σ
1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้	3.90	.68	3.87	.62
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.80	.72	3.72	.57
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.75	.71	3.72	.82
4. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับ ท่าน	3.87	.62	3.87	.76
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน	3.57	.71	3.36	.76
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	4.21	.78	4.21	.74
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวม	3.96	.72	3.89	.73

จากตาราง 4.23 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวม ($\mu = 3.96$,

$\sigma = .72$) มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 3.89$, $\sigma = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจในเรื่อง ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 3.90$, $\sigma = .68$) ท่านรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 3.80$, $\sigma = .72$) ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน ($\mu = 3.75$, $\sigma = .71$) ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน ($\mu = 3.57$, $\sigma = .71$) และท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 4.21$, $\sigma = .78$) มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 3.87$, $\sigma = .62$), ($\mu = 3.72$, $\sigma = .57$), ($\mu = 3.72$, $\sigma = .82$), ($\mu = 3.36$, $\sigma = .76$), ($\mu = 4.21$, $\sigma = .74$) ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจในเรื่อง ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน ($\mu = 3.87$, $\sigma = .76$) มากกว่าผู้มีสถานภาพโสด ($\mu = 3.87$, $\sigma = .62$)

สมมติฐานที่ 1.5.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส

ความผูกพันด้านการคงอยู่	โสด		สมรส	
	μ	σ	μ	σ
7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เหมาะสม	3.45	.77	3.26	.79

ตาราง 4.24 (ต่อ)

ความผูกพันด้านการคงอยู่	โสด		สมรส	
	μ	σ	μ	σ
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	3.01	.86	2.72	.77
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.05	.84	3.02	.60
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ	3.13	.89	3.04	.85
ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม	3.24	.94	2.96	.73

จากตาราง 4.24 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม ($\mu = 3.24$, $\sigma = .94$) มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 2.96$, $\sigma = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ในเรื่อง เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ($\mu = 3.45$, $\sigma = .77$) ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร ($\mu = 3.01$, $\sigma = .86$) องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ ($\mu = 3.05$, $\sigma = .84$) ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ ($\mu = 3.13$, $\sigma = .89$) มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 3.26$, $\sigma = .79$), ($\mu = 2.72$, $\sigma = .77$), ($\mu = 3.02$, $\sigma = .60$), ($\mu = 3.04$, $\sigma = .85$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	โสด		สมรส	
	μ	σ	μ	σ
11. ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.75	.75	3.72	.72
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	3.92	.67	3.98	.64
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.37	.76	3.57	.84
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.91	.71	3.98	.64
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม	3.91	.71	3.98	.72

จากตาราง 4.3.20 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม ($\mu = 3.98, \sigma = .72$) มากกว่าผู้มีสถานภาพโสด ($\mu = 3.91, \sigma = .71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานในเรื่อง ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ($\mu = 3.75, \sigma = .75$) มากกว่าผู้มีสถานภาพสมรส ($\mu = 3.72, \sigma = .72$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานในเรื่อง ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ ($\mu = 3.98,$

$\sigma = .64$) ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม ($\mu = 3.57, \sigma = .84$) ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ($\mu = 3.98, \sigma = .64$) มากกว่าผู้มีสถานภาพโสด ($\mu = 3.92, \sigma = .67$), ($\mu = 3.37, \sigma = .76$), ($\mu = 3.91, \sigma = .71$) ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวม แตกต่างกัน

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันโดยรวม	น้อยกว่า 1 ปี		1 – 5 ปี		6 – 10 ปี		11 – 15 ปี		15 – 20 ปี		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	4.00	.61	3.88	.69	3.81	.89	4.19	.56	3.86	.66	4.20	.84
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.82	.81	3.27	.75	2.81	.92	3.00	.73	2.86	1.03	3.40	1.14
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.00	.50	3.91	.64	3.69	.79	4.15	.66	4.00	.88	4.40	.89
ความผูกพันโดยรวม	4.00	.61	3.80	.72	3.61	.93	3.96	.76	3.64	.84	4.00	1.00

จากตาราง 4.26 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.00, \sigma = 1.00$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 4.00, \sigma = .61$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.96, \sigma = .76$) ผู้มีอายุ

งาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.80, \sigma = .72$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.64, \sigma = .84$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.61, \sigma = .93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติ หรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.20, \sigma = .84$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 4.19, \sigma = .56$) มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 4.00, \sigma = .61$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.88, \sigma = .69$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.86, \sigma = .66$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.81, \sigma = .89$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด ($\mu = 3.82, \sigma = .81$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.40, \sigma = 1.14$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.27, \sigma = .75$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.00, \sigma = .73$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 2.86, \sigma = 1.03$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 2.81, \sigma = .92$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด ($\mu = 4.40, \sigma = .89$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 4.15, \sigma = .66$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 4.00, \sigma = .88$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 4.00, \sigma = .50$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.91, \sigma = .64$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.69, \sigma = .79$)

สมมติฐานที่ 1.6.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันด้าน ทัศนคติหรือจิตใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		15 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี ขึ้น ไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
1. ท่านรู้สึกผูกพันทาง ด้านจิตใจต่อองค์กร แห่งนี้	3.76	.56	3.80	.67	3.92	.73	4.11	.51	3.86	.77	4.00	.71
2. ท่านรู้สึกว่าคุณได้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	3.94	.56	3.79	.65	3.58	.77	4.04	.52	3.57	.76	3.60	.55

ตาราง 4.27 (ต่อ)

ความผูกพันด้าน ทัศนคติหรือจิตใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		15 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี ขึ้น ไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
3. ท่านรู้สึกว่าการ แห่งนี้เปรียบเสมือน ครอบครัวของท่าน	3.71	.69	3.80	.72	3.58	.84	3.93	.62	3.36	.75	4.40	.55
4. ท่านรู้สึกว่าการ แห่งนี้มีความหมายและ ความสำคัญกับท่าน	3.88	.49	3.88	.57	3.81	.86	3.89	.70	3.93	.62	4.00	1.00
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหา ต่างๆ ขององค์กรคือ ปัญหาของท่าน	3.59	.62	3.54	.66	3.33	.93	3.63	.57	3.50	.86	3.20	.84
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานในองค์กร แห่งนี้	4.47	.62	4.14	.80	4.11	.85	4.22	.64	4.21	.80	4.60	.55
ความผูกพันด้าน ทัศนคติหรือจิตใจ โดยรวม	4.00	.61	3.88	.69	3.81	.89	4.19	.56	3.86	.66	4.20	.84

จากตาราง 4.27 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.20$, $\sigma = .84$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 4.19$, $\sigma = .56$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 4.00$, $\sigma = .61$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.88$, $\sigma = .69$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.86$, $\sigma = .66$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.81$, $\sigma = .89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี รู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.11$, $\sigma = .51$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00$,

$\sigma = .71$) ผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.92, \sigma = .73$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.86, \sigma = .77$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.80, \sigma = .67$) และผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.76, \sigma = .56$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี รู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากที่สุด ($\mu = 4.04, \sigma = .52$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.94, \sigma = .56$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.79, \sigma = .65$) ผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.58, \sigma = .77$) ผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.60, \sigma = .55$) และผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.57, \sigma = .76$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป รู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่านมากที่สุด ($\mu = 4.40, \sigma = .55$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.93, \sigma = .62$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.80, \sigma = .72$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.71, \sigma = .69$) ผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.58, \sigma = .84$) และผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.36, \sigma = .75$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป รู้สึกว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่านมากที่สุด ($\mu = 4.00, \sigma = 1.00$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.93, \sigma = .62$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.89, \sigma = .70$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.88, \sigma = .57$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.88, \sigma = .49$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.81, \sigma = .86$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี รู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของท่านมากที่สุด ($\mu = 3.63, \sigma = .57$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.59, \sigma = .62$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.54, \sigma = .66$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.50, \sigma = .86$) ผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.33, \sigma = .93$) และผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.20, \sigma = .84$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.60, \sigma = .55$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 4.47, \sigma = .62$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 4.22, \sigma = .64$) และผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 4.21, \sigma = .80$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 4.14, \sigma = .80$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 4.11, \sigma = .85$)

สมมติฐานที่ 1.6.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 4.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือ จิตใจ	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		15 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม	3.76	.75	3.45	.69	3.19	.86	3.30	.61	3.21	.98	3.80
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	3.29	.77	3.09	.79	2.61	.84	2.81	.68	2.64	1.01	3.00	1.23
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	3.47	.62	3.04	.66	2.81	.89	3.04	.65	3.00	.96	3.40	.89
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ	3.76	.56	3.20	.80	2.64	.83	3.07	.73	3.07	1.07	3.20	1.48
ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม	3.82	.81	3.27	.75	2.81	.92	3.00	.73	2.86	1.03	3.40	1.14

จากตาราง 4.28 พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราช พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมมากที่สุด ($\mu = 3.82$, $\sigma = .81$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.40$, $\sigma = 1.14$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.27$, $\sigma = .75$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.00$, $\sigma = .73$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 2.86$, $\sigma = 1.03$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 2.81$, $\sigma = .92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความรู้สึกว่าเหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.80, \sigma = 1.10$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.76, \sigma = .75$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.45, \sigma = .69$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.30, \sigma = .61$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.21, \sigma = .98$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.19, \sigma = .86$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความรู้สึกได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากที่สุด ($\mu = 3.29, \sigma = .77$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.09, \sigma = .79$) ผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.00, \sigma = 1.23$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 2.81, \sigma = .68$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 2.64, \sigma = 1.01$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 2.61, \sigma = .84$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอมากที่สุด ($\mu = 3.47, \sigma = .62$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.40, \sigma = .89$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.04, \sigma = .66$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.04, \sigma = .65$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.00, \sigma = .96$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 2.81, \sigma = .89$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ มากที่สุด ($\mu = 3.76, \sigma = .56$) รองลงมาคือผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.20, \sigma = 1.48$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.20, \sigma = .80$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.07, \sigma = 1.07$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.07, \sigma = .73$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 2.64, \sigma = .83$)

สมมติฐานที่ 1.6.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตาราง 4.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	น้อยกว่า 1 ปี		1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		15 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	11. ท่านรู้สึกว่าการเข้าปฏิบัติ งานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความ ผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	4.06	.56	3.75	.64	3.42	.91	3.93	.55	3.71	.91	3.80
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจทิศตนและทุ่มเทให้กับ องค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	3.88	.49	3.93	.63	3.81	.75	4.07	.62	4.07	.73	4.20	.84
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับ องค์กรแห่งนี้เพียงองค์กร เดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.53	.72	3.41	.68	3.22	.80	3.56	.93	3.57	.85	4.00	1.00
14. ท่านมีความยินดีและพร้อม ที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กร แห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อ ให้องค์กรมีความก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จ	3.94	.56	3.89	.68	3.83	.66	4.04	.65	4.07	.92	4.20	.84
ความผูกพันด้านบรรทัด ฐานโดยรวม	4.00	.50	3.91	.64	3.69	.79	4.15	.66	4.00	.88	4.40	.89

จากตาราง 4.29 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีอายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับ
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าเจ้าหน้าที่
ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด
($\mu = 4.40$, $\sigma = .89$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 4.15$, $\sigma = .66$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20
ปี ($\mu = 4.00$, $\sigma = .88$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 4.00$, $\sigma = .50$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี

($\mu = 3.91$, $\sigma = .64$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.69$, $\sigma = .79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีความรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด ($\mu = 4.06$, $\sigma = .56$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.93$, $\sigma = .55$) ผู้มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.80$, $\sigma = .84$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.75$, $\sigma = .64$) ผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.71$, $\sigma = .91$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.42$, $\sigma = .91$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดี ตั้งใจ อุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอมากที่สุด ($\mu = 4.20$, $\sigma = .84$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 4.07$, $\sigma = .73$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 4.07$, $\sigma = .62$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.93$, $\sigma = .63$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.88$, $\sigma = .49$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.81$, $\sigma = .75$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตามมากที่สุด ($\mu = 4.00$, $\sigma = 1.00$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 3.57$, $\sigma = .85$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 3.56$, $\sigma = .93$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.53$, $\sigma = .72$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.41$, $\sigma = .68$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.22$, $\sigma = .80$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมากที่สุด ($\mu = 4.20$, $\sigma = .84$) รองลงมาคือผู้มีอายุงาน 15 - 20 ปี ($\mu = 4.07$, $\sigma = .92$) ผู้มีอายุงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 4.04$, $\sigma = .65$) ผู้มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ($\mu = 3.94$, $\sigma = .56$) ผู้มีอายุงาน 1 - 5 ปี ($\mu = 3.89$, $\sigma = .68$) และผู้มีอายุงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 3.83$, $\sigma = .66$)

สมมติฐานที่ 1.7 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน

ตาราง 4.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันโดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้าน ส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันโดยรวม	งานธุรการ และ สนับสนุน		งานเทคนิค และ ปฏิบัติการ		งานบริการ สารสนเทศ และ ฝึกอบรม		งานวิเคราะห์ และ พัฒนา โปรแกรม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	1. ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	3.68	.78	4.16	.68	4.00	.65	3.77
2. ความผูกพันด้านคงอยู่	3.05	.79	3.25	.86	3.40	.91	2.94	.90
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.82	.73	4.11	.73	3.92	.70	3.81	.66
ความผูกพันโดยรวม	3.50	.80	4.05	.80	3.88	.78	3.62	.72

จากตาราง 4.30 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.05$, $\sigma = .80$) รองลงมาคือ ผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.88$, $\sigma = .78$) ผู้ที่สังกัดงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.62$, $\sigma = .72$) และผู้ที่สังกัดงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.66$, $\sigma = .78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.16$, $\sigma = .68$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 4.00$, $\sigma = .65$) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.77$, $\sigma = .70$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.68$, $\sigma = .78$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = .91$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 3.25$, $\sigma = .86$) ผู้ที่สังกัดงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.05$, $\sigma = .79$) และผู้ที่สังกัดงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 2.94$, $\sigma = .90$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากที่สุด ($\mu = 4.11$, $\sigma = .73$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและ

ฝึกอบรม ($\mu = 3.92$, $\sigma = .70$) ผู้ที่สังกัดงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.82$, $\sigma = .73$) และผู้ที่สังกัดงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.81$, $\sigma = .66$)

สมมติฐานที่ 1.7.1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน

ตาราง 4.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	งานธุรการและสนับสนุน		งานเทคนิคและปฏิบัติการ		งานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม		งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์การแห่งนี้	3.59	.50	4.11	.62	3.92	.70	3.77
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.59	.59	4.02	.67	3.68	.69	3.63	.63
3. ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.68	.78	3.96	.74	3.68	.63	3.56	.75
4. ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน	3.68	.78	3.98	.73	3.96	.46	3.79	.64
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของท่าน	3.23	.75	3.61	.82	3.56	.51	3.46	.70
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้	4.14	.71	4.39	.73	4.44	.65	3.92	.79
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวม	3.68	.78	4.16	.68	4.00	.65	3.77	.70

จากตาราง 4.31 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด ($\mu = 4.16, \sigma = .68$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 4.00, \sigma = .65$) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.77, \sigma = .70$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.66, \sigma = .78$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ รู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.11, \sigma = .62$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.92, \sigma = .70$) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.77, \sigma = .68$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.59, \sigma = .50$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ รู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากที่สุด ($\mu = 4.02, \sigma = .67$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.68, \sigma = .69$) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.63, \sigma = .63$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.59, \sigma = .59$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่านมากที่สุด ($\mu = 3.96, \sigma = .74$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.68, \sigma = .78$) งานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.68, \sigma = .63$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.56, \sigma = .75$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีความรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่านมากที่สุด ($\mu = 3.98, \sigma = .73$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.96, \sigma = .46$) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.79, \sigma = .64$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.68, \sigma = .78$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีความรู้สึกว่ามีปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่านมากที่สุด ($\mu = 3.61, \sigma = .82$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.56, \sigma = .51$) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.46, \sigma = .70$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.23, \sigma = .75$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มากที่สุด ($\mu = 4.44, \sigma = .65$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงาน

เทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 4.39, \Sigma = .73$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 4.14, \sigma = .71$) และ
ผู้ที่สังกัดงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.92, \sigma = .79$)

สมมติฐานที่ 1.7.2 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์
ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับ
ความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ตาราง 4.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านการคงอยู่จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล ด้านส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันด้านการคงอยู่	งานธุรการ และ สนับสนุน		งานเทคนิค และ ปฏิบัติการ		งานบริการ สารสนเทศ และ ฝึกอบรม		งาน วิเคราะห์ และ พัฒนา โปรแกรม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
	7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะ ได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่เหมาะสม	3.41	.67	3.43	.81	3.56	.82	3.25
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็น สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับ องค์กร	2.95	.90	3.00	.79	3.16	.90	2.67	.81
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนอง ในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	2.91	.75	3.14	.82	3.20	.65	2.90	.75
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับ องค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้อง รักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะ ยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ	3.05	.84	3.16	.93	3.20	.91	3.00	.82
ความผูกพันด้านการคงอยู่ โดยรวม	3.05	.79	3.25	.86	3.40	.91	2.94	.90

จากตาราง 4.32 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = .91$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 3.25$, $\sigma = .86$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.05$, $\sigma = .79$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 2.94$, $\sigma = .90$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม มีความรู้สึกว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.56$, $\sigma = .82$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 3.43$, $\sigma = .81$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.41$, $\sigma = .67$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.25$, $\sigma = .76$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรมมีความรู้สึกได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากที่สุด ($\mu = 3.16$, $\sigma = .90$) รองลงมา คือผู้ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 3.00$, $\sigma = .79$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 2.95$, $\sigma = .90$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 2.67$, $\sigma = .81$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม มีความรู้สึกว่า องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอมากที่สุด ($\mu = 3.20$, $\sigma = .65$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 3.14$, $\sigma = .82$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 2.91$, $\sigma = .75$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 2.90$, $\sigma = .75$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม มีความรู้สึกว่ายังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ มากที่สุด ($\mu = 3.20$, $\sigma = .91$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 3.16$, $\sigma = .93$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.05$, $\sigma = .84$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.00$, $\sigma = .82$)

สมมติฐานที่ 1.7.3 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ตาราง 4.33 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	งานธุรการ		งานเทคนิค		งานบริการสารสนเทศ		งานวิเคราะห์และพัฒนาระบบสารสนเทศ	
	และสนับสนุน		และปฏิบัติการ		และฝึกอบรม		โปรแกรม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
11. ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.64	.73	3.98	.75	3.64	.70	3.56	.70
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	3.77	.75	4.11	.62	3.80	.65	3.90	.63
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	3.32	.84	3.52	.76	3.64	.81	3.31	.78
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.82	.59	4.05	.80	4.00	.58	3.83	.62
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม	3.82	.73	4.11	.73	3.92	.70	3.81	.66

จากตาราง 4.33 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวมมากที่สุด ($\mu = 4.11$, $\sigma = .73$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.92$, $\sigma = .70$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.82$, $\sigma = .73$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.81$, $\sigma = .66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีความรู้สึกเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้องมากที่สุด ($\mu = 3.98$, $\sigma = .75$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดในงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.64$, $\sigma = .73$) งานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.64$, $\sigma = .70$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.56$, $\sigma = .70$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอมากที่สุด ($\mu = 4.11$, $\sigma = .62$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.90$, $\sigma = .63$) งานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 3.80$, $\sigma = .65$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.77$, $\sigma = .75$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรมจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม มากที่สุด ($\mu = 3.64$, $\sigma = .81$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ ($\mu = 3.52$, $\sigma = .76$) งานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.32$, $\sigma = .84$) และงานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.31$, $\sigma = .78$)

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดงานเทคนิคและปฏิบัติการ มีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมากที่สุด ($\mu = 4.05$, $\sigma = .80$) รองลงมาคือผู้ที่สังกัดงานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม ($\mu = 4.00$, $\sigma = .58$) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม ($\mu = 3.83$, $\sigma = .62$) และงานธุรการและสนับสนุน ($\mu = 3.82$, $\sigma = .59$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ้ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ้ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ้ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ้ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากประชากรในระดับปฏิบัติการทั้งหมด 155 คน (ที่มา : งานบุคลากร, 2557)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ้ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้น 155 คน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ ระดับปฏิบัติการฝ้ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.97 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 42.58 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด อยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 41.94 มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 61.94 มีสถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 65.81 มีอายุงานที่สังกัดในฝ้ายสารสนเทศ 1 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 และสังกัดในงานเทคนิค และปฏิบัติการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13

5.1.2 สรุปผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพันภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฯ มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจมากที่สุด มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจในระดับมาก โดยเรื่องที่ทำให้มีระดับความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์การแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับต่อไป ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับต่อไปคือ ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับต่อไป ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์การคือปัญหาของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัย มหิดล มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องที่ทำให้มีระดับความผูกพันมากที่สุดได้แก่เรื่อง เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ระดับความผูกพันปานกลาง รองลงมาคือ ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์การแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์การ เช่น สิทธิในการลาฯ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ลำดับต่อไปคือ องค์การแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัย มหิดล มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับมาก โดยเรื่องที่ทำให้มีระดับความผูกพันมากที่สุดได้แก่ ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์การแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์การมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ และท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์การแห่งนี้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีความผูกพันใน

ระดับมาก รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีความผูกพันในระดับมาก และท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

5.1.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพัน โดยรวม	เพศ	อายุ	รายได้	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ สมรส	อายุงานที่ สังกัดฝ่าย สารสนเทศ	ส่วนงานที่ สังกัดฝ่าย สารสนเทศ
1. ความผูกพัน ด้านทัศนคติ หรือจิตใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความผูกพัน ด้านการคงอยู่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ความผูกพัน ด้านบรรทัด ฐาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความผูกพัน โดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

X ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.1 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน

ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ	เพศ	อายุ	รายได้	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ	ส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ
1. ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจโดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

X ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.2 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้นำที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน ผู้นำที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ เรื่อง ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้ ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหา ของท่าน ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน

ความผูกพันด้านการคงอยู่	เพศ	อายุ	รายได้	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ	ส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ
7. เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8. ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9. องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 5.3 (ต่อ)

ความผูกพันด้าน การคงอยู่	เพศ	อายุ	รายได้	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ สมรส	อายุงานที่ สังกัดฝ่าย สารสนเทศ	ส่วนงานที่ สังกัดฝ่าย สารสนเทศ
10. ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับ องค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้อง รักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะ ยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
✓ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้							
X ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้							

จากตาราง 5.3 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ เรื่อง เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เหมาะสม ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลาฯ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 5.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันด้าน
บรรทัดฐานแตกต่างกัน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	เพศ	อายุ	รายได้	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงานที่สังกัดฝ่ายสาธารณสุข	ส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสาธารณสุข
11. ท่านรู้สึกว่าจะเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12. ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตน และทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13. ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานโดยรวม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

X ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตาราง 5.4 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสาธารณสุข คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐาน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการฝ่ายสาธารณสุข คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดฝ่ายสาธารณสุข และส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสาธารณสุขต่างกัน มีระดับความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน เรื่อง ท่านรู้สึกว่าจะเมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตามท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณขององค์กรแห่งนี้

ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การอภิปรายผลของการศึกษา จะพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1.1 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธจิตรา กาจหาญ (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สุราษฎร์ธานี จังหวัด สุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า สาเหตุที่พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้น เนื่องจากพนักงานผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กร มีความตั้งใจ อุทิศแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

5.2.1.2 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติหรือจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก แต่ด้านการคงอยู่ มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพงษ์ บุญรักษา (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันในบรรทัดฐานอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันต่อเนืองอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับ ธจิตรา กาจหาญ (2554) ที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ ALLEN & MEYER (1990) โดยได้เสนอแนวคิดของความผูกพันด้านจิตใจว่าหมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร ต้องการทำงานในองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทอุทิศตนที่จะร่วมงานและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย เนื่องจากบุคคลมีความชื่นชอบค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พึงพอใจในนโยบายการบริหารขององค์กร มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการตอบสนองของความต้อการจากองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ กัท ธจิตรา กาจหาญ (2554) ที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ ALLEN & MEYER (1990) โดยได้เสนอแนวคิดของความผูกพันด้านการคงอยู่ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการอยู่ในองค์กร และต้องการทำงานในองค์กร เกิดขึ้นจากการพอใจในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ กับ ธจิตรา กาจหาญ (2554) ที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ ALLEN & MEYER (1990) โดยได้เสนอแนวคิดของความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน ว่าหมายถึง ภาวะผูกพันหรือหน้าที่ที่บุคคลได้รับการปลูกฝังมาตลอดเวลาว่า ควรอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านจิตใจและปทัสถาน การพึ่งพา องค์กรและการมีส่วนร่วมในการจัดการ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกของ องค์กรและต้องการอยู่ในองค์กร เนื่องจากพันธะสัญญาหรือข้อผูกพันที่ได้สัญญาขององค์กร รับผิดชอบต่อสัญญา มีจิตสำนึกที่ต้องภักดีกับองค์กร

จากผลการวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถ วิเคราะห์ได้ว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันด้านจิตใจหรือด้านความรู้สึกมาก ที่สุด อาจเนื่องมาจากพนักงานมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร พนักงานสามารถแสดง ความคิดเห็นในนโยบายการบริหารได้ หรือได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับองค์กร มีความรู้สึกว่า องค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของพนักงาน จึงทำให้พนักงานรักและผูกพันทางด้านจิตใจ ต่อองค์กรแห่งนี้ สำหรับความผูกพันด้านการคงอยู่ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง อาจมีผลมาจากองค์กรยังไม่สามารถให้ผลตอบแทนในรูปแบบของค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ รางวัลที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หรือแม้กระทั่งการ ตอบสนองในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเองต้องการได้อย่างเพียงพอ ไม่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้มากเท่าที่ควร ซึ่งองค์กรควรมีการสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่ให้มีมากขึ้น โดยอาจเพิ่ม สวัสดิการต่าง ๆ หรืออาจใช้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบของรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับ ปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานที่สังกัดฝ่าย สารสนเทศ และส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน โดยพบว่า ภาพรวม เพศชาย มีระดับความผูกพันมากกว่าเพศหญิง ผู้มีอายุ 41- 50 ปี มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อายุงาน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป และสังกัดในงานเทคนิคและปฏิบัติการ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชไมพร พิกุล (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานชาย มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านมากกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ

ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 ปี – 20 ปี อายุงาน 11 ปี – 15 ปี อายุงาน 5 ปี – 10 ปี และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธจิตรา กาจหาญ (2554) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พูลสมบัติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรัช แก้วศรี (2551) ที่ได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers & Porter (1983) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพการสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับแตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อความผูกพันที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ การเรียนรู้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล

5.2.2.1 เพศ ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง

(ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และ
 โรงงาน พบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมและด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน
 แตกต่างกัน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับ แนวคิดของ Hrebiniak & Alutto (1972) โดยได้
 ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและ
 พยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า 1) คนที่มีอายุมาก จะยิ่งมีความผูกพันมากกว่าคนที่มีอายุน้อย
 2) คนที่แต่งงาน แล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือเป็นโสด
 3) ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย โดยเขาอธิบายว่า ผู้หญิงจะเห็นว่าการลาออกเป็น
 ความเสี่ยง จึงตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งก็ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
 4) ครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีแผนการ
 ศึกษาต่อ

ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ที่ได้ศึกษาแนวคิดความ
 ผูกพันต่อองค์กร ของ Cherrington (1994) โดยได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัย
 ดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพัน
 ต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เพศหญิงมีแนวโน้ม
 ผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่
 มีการศึกษาสูง 2) ลักษณะของงาน 3) ลักษณะขององค์กร และ 4) ลักษณะประสบการณ์ในงาน

จากผลการวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า
 ตามแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน พบว่าเพศหญิงมีความผูกพันมากกว่าเพศชาย แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
 ลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความผูกพันที่
 แตกต่างกัน เช่น ลักษณะงานในฝ่ายสารสนเทศส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้และ
 ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น งานด้านเน็ตเวิร์ค เติบโตสายสัญญาณ และติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
 ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนี้จะเป็นเพศชาย จึงทำให้เพศชายเกิดความภาคภูมิใจที่ได้
 ปฏิบัติงานที่ทำหายุต่อความสามารถและเกิดความผูกพันมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีบริษัท ฮีโน่
 มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีลักษณะงานเกี่ยวกับการผลิตรถยนต์บรรทุก
 รถยนต์โดยสาร และชิ้นส่วนรถยนต์ พนักงานส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชาย จึงทำให้เพศชายมีระดับ
 ความผูกพันมากกว่าเพศหญิง เป็นต้น

5.2.2.2 อายุ ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์
 ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และโรงงาน พบว่า พนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธจิตรา กาจหาญ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

• อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่ โดยเริ่มจากอายุน้อย และจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
- ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience)

ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ HREBINIAK & ALUTTO (1972) โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและพยาบาลในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า คนที่มีอายุมากจะยังมีความผูกพันมากกว่าคนที่มีอายุน้อย โดยเขา

อธิบายว่า การที่คนเรามีอายุมากขึ้นจะรู้สึกตระหนักว่าตนมีข้อจำกัดที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้นเมื่ออายุมากขึ้นจึงจะอยู่กับองค์กรนานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จากผลการวิจัยและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่าอายุต่างกัน มีความผูกพันต่างกันเนื่องจาก บุคคลที่มีอายุมากเมื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว จะเกิดความรู้สึกผูกพัน ความคุ้นเคยทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ขององค์กร รวมถึงงานที่ปฏิบัติ และเมื่อระยะเวลาผ่านไป หากบุคคลนั้นคิดจะเปลี่ยนงาน ก็จะตระหนักถึงข้อจำกัดในอายุที่เพิ่มขึ้น และไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองที่จะเริ่มปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งใหม่

5.2.2.3 รายได้ ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธจิตรา กาจหาญ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส (ไทยแลนด์) 1968 จำกัด พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า รายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่างกันอาจจะเนื่องมาจาก รายได้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ให้คุ้มกับรายได้ที่ได้รับ แต่ทั้งนี้ก็อาจจะมีบุคคลที่มีรายได้น้อย ที่มีความผูกพันมากกว่าบุคคลที่มีรายได้สูง เนื่องมาจากความพึงพอใจในงาน เช่น ผู้ที่มีรายได้น้อยแต่ได้รับมอบหมายงานที่ไม่มีความเครียด ไม่ถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชา ก็อาจจะรู้สึกผูกพันมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูงแต่ต้องรับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีความเครียด

5.2.2.4 ระดับการศึกษา ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ที่ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) โดยได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

- อายุ

- ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูง มีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจ และมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูง จึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
- ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience)

ซึ่งสอดคล้องกับ สมคเนย์ เกษมสำราญ (2551) ที่ได้ศึกษาแนวความคิดของ Cherrington (1994) โดยได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน

3. ลักษณะขององค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน

จากผลการวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูง จะยังมีโอกาสในการเลือกที่ทำงาน สามารถนำวุฒิการศึกษาไปเป็นข้อต่อรองได้มากกว่า ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีการศึกษาต่ำ จะมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง

5.2.2.5 สถานภาพสมรส ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน้ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีโน้ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และโรงงาน พบว่า พนักงานบริษัท ซีโน้ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพ

การสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสีย Side-Bet Theory ของ Howard S Becker (1960) โดยเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ซึ่ง Howard ได้ใช้พื้นฐานเรื่อง Simple Exchange Program ในการสร้าง Side-Bet Theory กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลจากการที่บุคคลพิจารณาเปรียบเทียบว่า หากเขาลาออกจากองค์การเขาจะได้อะไร เนื่องจากการที่เขาเข้าไปอยู่ในองค์การทำให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า “Side-Bet” ในรูปของเวลา กำลังกาย สติปัญญา รวมถึงโอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกองค์การอื่น ดังนั้น การที่เขาจะทำงานกับองค์การนั้นต่อไป เขายอมหวังประโยชน์ที่ได้รับระยะยาว เช่น รายได้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน เพราะหากลาออกก่อนเวลา สิ่งที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่า และถ้าทำงานมากเท่าไรก็จะมี ความผูกพัน ไม่อยากลาออกไปจากองค์การ เนื่องจากสิ่งที่จะสูญเสียไปจะมากกว่าสิ่งที่เขาจะได้รับ ตัวอย่างผลได้และเสียเกิดขึ้นของการลงทุน ดังนี้

1. อายุ
2. อายุงานที่ทำงานกับองค์การ
3. การศึกษา
4. สถานภาพสมรส กล่าวคือ บุคคลที่สมรสแล้วก็มีภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวมากกว่าคนโสด ดังนั้น การตัดสินใจลาออกจากองค์การจะต้องเปรียบเทียบผลได้ผลเสียอย่างมากก่อนที่จะละทิ้งองค์การไปเพื่อทำงานในที่แห่งใหม่
5. กำลังกายและกำลังสติปัญญาที่บุคคลทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ จากผลการวิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่างกัน ดังเช่นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากผู้ที่มีสถานภาพโสด ส่วนมากเพิ่งสำเร็จการศึกษา จึงได้นำความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่ได้ศึกษามาใช้ในการทำงาน และผู้ที่มีสถานภาพโสดยังสามารถทุ่มเท สละเวลาให้กับงานและองค์การได้อย่างเต็มที่ ไม่มีภาระผูกพันใดๆ นอกจากนี้�อาจยังขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่น ลักษณะงานที่ผู้ที่มีสถานภาพโสดรับผิดชอบนั้น อาจมีความท้าทาย ได้รับมอบหมายงานเข้ามาเรื่อยๆ และเป็นงานใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน สำหรับผู้ที่มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่จะ

มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานาน จึงอาจจะประสบปัญหาและความเครียดในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

5.2.2.6 อายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977) โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็必将มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

- ระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience)

ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรัช แก้วศรี (2551) ที่ได้ศึกษาแนวความคิดของ Sheldon (1971) โดยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร พบว่าอายุงานหรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร กล่าวคือ สมาชิกที่ทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าใดก็จะมีผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยเขาอธิบายว่า การที่สมาชิกขององค์กรทำงานมานานก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสีย Side-Bet Theory ของ Howard S Becker (1960) โดยเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Howard ได้ใช้พื้นฐานเรื่อง Simple Exchange Program ในการสร้าง Side-Bet Theory กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลจากการที่บุคคลพิจารณาเปรียบเทียบว่า หากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้อะไร เนื่องจากการที่เขาเข้าไปอยู่ในองค์กรทำให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า "Side-Bet" ในรูปของเวลา กำลังกาย สติปัญญา รวมถึงโอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็น

สมาชิกองค์การอื่น ดังนั้น การที่เขาจะทำงานกับองค์การนั้นต่อไป เขาย่อมหวังประโยชน์ที่ได้รับระยะยาว เช่น รายได้ที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน เพราะหากลาออกก่อนเวลา สิ่งที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค่า และถ้าทำงานมากเท่าไรก็จะมี ความผูกพัน ไม่อยากลาออกไปจากองค์การ เนื่องจากสิ่งที่จะสูญเสียไปจะมากกว่าสิ่งที่เขาจะได้รับ ตัวอย่างผลได้และเสียเกิดขึ้นของการลงทุน ดังนี้

1. อายุ

2. อายุงานที่ทำงานกับองค์การ หมายความว่า ถ้าบุคคลนั้นยังทำงานอยู่กับองค์การต่อไปนี้ เขาก็จะเกิดความรู้สึกอาวุโสในงานที่ทำ ประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ทำให้เขาสูญเสียโอกาสในการที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่สูญเสียไปกับการลงทุนนั้น ส่งผลตอบแทนคืนมา อาจเป็นรูปของควมมีอาวุโสในงาน ตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับ ซึ่งถ้าเขาละทิ้งองค์การไป เขาอาจต้องสูญเสียความอาวุโสที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อไปเริ่มต้นที่องค์การแห่งใหม่

3. การศึกษา

4. สถานภาพสมรส

5. กำลังกายและกำลังสติปัญญาที่บุคคลทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การ จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน สามารถสรุปได้ว่า หากบุคคล ใดยังมีระยะเวลาการปฏิบัติงานให้กับองค์การเป็นระยะเวลานาน ก็จะมี ความผูกพันเพิ่มมากขึ้น และหากบุคคลนั้นคิดจะเปลี่ยนงาน ก็อาจจะสูญเสียโอกาสในสิทธิที่ควรจะได้รับ เช่น รางวัลจูงใจที่ปฏิบัติงานครบตามอายุงานที่กำหนด

5.2.2.7 ส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รันตญา กอกเชียงแสน (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และโรงงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามโรงงาน โดยรวมและด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยเนื่องจากเป็นหัวข้อเฉพาะในหน่วยงาน และไม่มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงได้ศึกษาเปรียบเทียบจากโรงงานของ บริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่สังกัดโรงงานหรือส่วนงานที่ต่างกัน จะมีความผูกพันที่ต่างกันด้วย เนื่องจากอาจจะขึ้นอยู่กับนโยบายในการบริหารงานของหัวหน้าในหน่วยงานหรือโรงงานนั้นๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ มีระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่โดยรวม มีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเพิ่มขึ้น เช่น การที่ผู้บริหารจะมอบรางวัลผลตอบแทนจากการทำงานที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ และประกาศให้การยกย่องในผลการปฏิบัติงานนั้น หรืออาจให้ความไว้วางใจมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ หรือเป็นบุคลากรผู้ทรงคุณค่าที่จะเป็นตัวอย่างให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการคนอื่นๆ แต่ทั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นผลการปฏิบัติงานที่ทำให้หน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และการยกย่องต้องไม่อยู่บนพื้นฐานการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

- ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เช่น จัดกิจกรรม walk rally เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม และการจัดกิจกรรมนันทนาการอื่น ๆ หรือจัดให้มีกิจกรรมกลุ่มเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีม

- ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นอย่างมั่นใจได้ว่าจะบริหารองค์การให้เกิดความเสมอภาค และไม่เอินเอียง และให้บำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ๕ อย่างเป็นธรรม

- ควรมีการบริหารจัดการเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ และสิ่งจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่

5.3.1.2 จากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติหรือจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศและส่วนงานที่สังกัดฝ่ายสารสนเทศที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่างกัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กร คือ

- เพศ องค์กรควรพิจารณาในการจัดงานให้เหมาะสมกับคนที่มี เพศแตกต่างกัน เนื่องจากบางลักษณะงานอาจเหมาะกับคนที่เป็นเพศชาย บางลักษณะงานเหมาะกับเพศหญิง ทั้งนี้องค์กรจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานให้ตรงกับลักษณะงาน เช่น ตำแหน่งช่างเครื่องคอมพิวเตอร์ควรเป็นเพศชาย และควรจะมีประสบการณ์ในการทำงาน
- อายุ องค์กรควรมีการสนับสนุนกิจกรรมที่จะให้คนที่มีอายุน้อยให้ ความเคารพคนที่มีอายุมาก เช่น กิจกรรมรดน้ำดำหัวในเทศกาลสงกรานต์ เป็นต้น หรืออาจจัดกิจกรรมพี่สอนน้อง เพื่อให้คนที่มีอายุมากได้มีโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่คนที่มีอายุน้อยกว่า
- รายได้ องค์กรควรมีการดูแลรายได้ ผลตอบแทน สวัสดิการ ให้กับบุคลากรที่เหมาะสมเท่าเทียม และตรงกับลักษณะงาน ผลการปฏิบัติงานที่แต่ละคนมีตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดี และสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วย
- ระดับการศึกษา องค์กรควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และควรพิจารณาดำรงตำแหน่งงานที่ตรงกับระดับการศึกษาที่จบมา เพื่อเป็นการส่งเสริมกลยุทธ์ในเรื่องการพิจารณาคนให้ตรงกับงาน ทั้งนี้ ควรมีการสร้างเสริมทักษะการปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นด้วย
- สถานภาพสมรส องค์กรควรมีการพิจารณาแบ่งมอบงานที่ไม่ทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสด และสมรสเกิดความรู้สึกเหมือนถูกเอารัดเอาเปรียบกัน และทำให้บุคลากรทั้งสถานภาพโสดและสมรสมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน เช่น คนที่มีสถานภาพโสด ควรมีการมอบหมายงานที่บุคลากรสามารถทุ่มเทเวลาให้ได้ และสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน สำหรับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อาจมีการจัดให้มีศูนย์ดูแลเด็กเล็ก เพื่อให้บุคลากรนำบุตรหลานมาฝากเลี้ยง และทำให้บุคลากรคลายกังวล เพื่อที่จะได้มีเวลาในการทุ่มเทการทำงานให้องค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น เปิดอบรมภาษาอังกฤษสำหรับบุตรหลาน

ในช่วงปิดเทอม หรืออาจมีการส่งเสริมทุนการศึกษาแก่บุคลากรพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทั้งที่มีสถานภาพโสดและสมรส

- หน่วยงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ ในส่วนของบุคลากรที่มีอายุงานมาก นั้นหมายความว่าบุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีประสบการณ์กับองค์การมายาวนาน มีทักษะในการปฏิบัติงานสูง จึงควรพิจารณาให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้บุคลากรที่มีอายุงานมาก ทักษะสูง เหล่านี้ได้มีโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์และได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์แก่รุ่นถัดไป ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวยังเป็นระบบที่สร้างให้องค์กรมีศูนย์การเรียนรู้ที่ไม่ต้องลงทุนมาก แต่ได้ผลประโยชน์สูง นอกจากนี้จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้เป็นหนึ่งเดียวกันด้วย

- ส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ เนื่องจากฝ่ายสารสนเทศมีหลายส่วนงาน และมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมาก องค์การจึงควรจัดกิจกรรมที่สามารถทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรักและเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ เห็นองค์การเป็นเสมือนบ้านของตน ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกรักองค์การ และอยากทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ เช่น การจัดให้มีกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างงาน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี การจัดสัมมนาของฝ่ายสารสนเทศเป็นประจำทุกปี การให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสันทนาการ โดยการผลัดเปลี่ยนกันเข้าร่วมกิจกรรม เช่น ไปดูงานนอกสถานที่ เยี่ยมชมสถานที่สำคัญ ที่ทางคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลได้จัดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการผ่อนคลาย และยังสามารถเสริมสร้างความรักและความผูกพันในองค์การ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

5.3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขต
กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.**
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- งานบุคลากร (2554 - 2557). **ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลบุคลากร. ฝ่ายสารสนเทศ คณะ
แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล**
- ชไมพร พิกุล. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัที พัฒนาผลิตภัณฑ์
จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ชัยรัตน์ ตรงกิตติคุณ. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน ความคาดหวังในงาน
อาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (สาขาการจัดการ), มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.**
- ชัลวานา สะธานี. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานในโรง
แยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์
ปริญญาโท (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร), สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.**
- ญาณิศา รัตนฤกษ์วสิน. (2551). **การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานกับการเปลี่ยนแปลง
ทัศนคติ บุคลิกภาพและพฤติกรรมสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
(สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการสื่อสารและการพัฒนา), มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- ธจิตรา กาจหาญ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟาร์อีสต์เพียร์เลส
(ไทยแลนด์) 1968 จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์),
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรพงษ์ บุญรักษา. (2553). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตัวของผู้นำวัฒนธรรมองค์กร และความรู้สึกผูกพันในองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล.” **วารสารภาษาและวัฒนธรรม**. 9, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 45.
- นันทกาญจน์ จันทร์ทวารว. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง**. ปัญหาพิเศษปริญญาโท (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้ำอ้อย สท้านไผท. (2547). **ทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนติมา โพธิ์ประสะ. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สิทธิผล 1919 จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. **ผังโครงสร้างองค์กร** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: <http://www.si.mahidol.ac.th/th/division/siit/index.asp>, 17 มีนาคม 2559.

บรรณานุกรม (ต่อ)

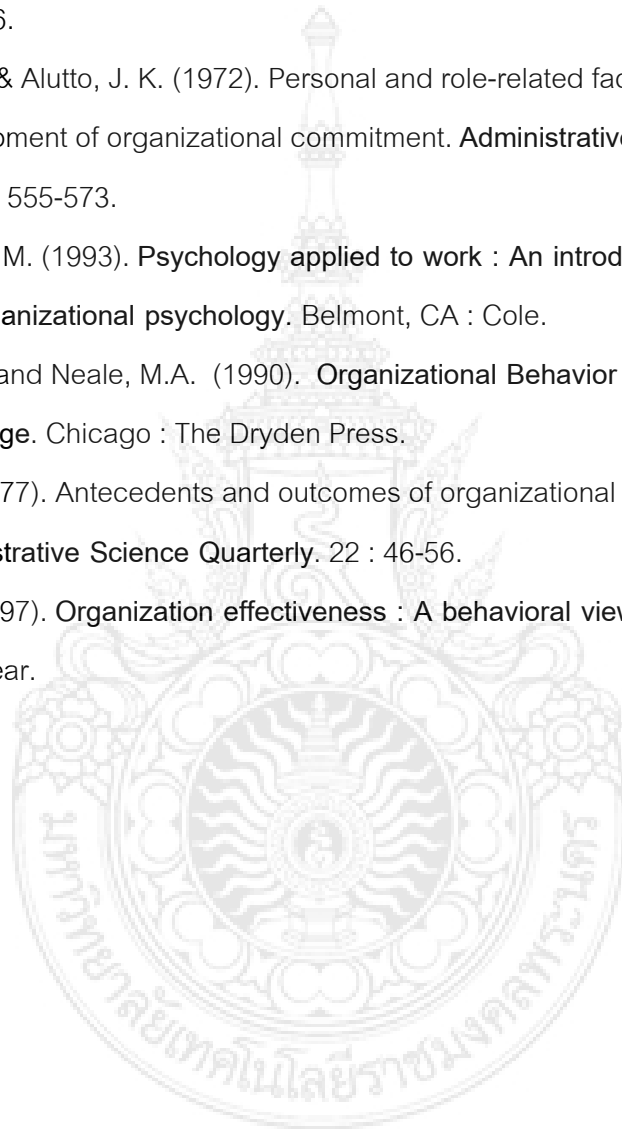
- ไพรัช แก้วศรี. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาริกา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2545). **การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติและความตั้งใจ** **เข้ารับการแก้ไขปัญหาสายตาด้วยวิธีเลสิก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (สาขาวิชาการโฆษณา ภาควิชาการประชาสัมพันธ์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตตินันท์ นवलสุวรรณ. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การทหาร), โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.
- รัตนฎา กอกเชียงแสน. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮีโน่ มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด**. งานนิพนธ์ปริญญาโท (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท (สาขาการจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภาดา ธรรมวรานุกร. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษาของบริษัท ดิทีแฮล์ม จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (สาขาการตลาด), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (สาขาการจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วีไลวรรณ เต็มปิติพงศ์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการระบบสื่อสารและคอมพิวเตอร์ การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (สาขาการจัดการ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี.** ปัญหาพิเศษปริญญาโท (สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภางค์ สุตวัฒน์. (2544). **การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติด้านการบริการของพนักงานรับ-ส่งข้อความวิทยุติดตามตัว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคนธ์ เกษมสำราญ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษปริญญาโท (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพิศ บุญยະวณิช. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (สาขาการจัดการ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สินีนางุ แจ่มปัญญา. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโท (สาขาการจัดการ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์กร." **วารสารข้าราชการ.** 51 (พฤษภาคม-มิถุนายน) : 10.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization." **Journal Of Occupational Psychology,** 63, 10: 1-18.
- Baron, Robert A. (1986). **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work.** 2nd ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Becker, Howard S. (1960). "Quoted in Powell, Deborah M. and Meyer, John P. 2004. Side-Bet Theory and Three-Component Model of Organizational Commitment." **Journal of Vocational Behavior.** 65 (August): 158-159.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Buchanan, B. (1974). "Building organization commitment : The socialization of manager in Work organization." **Administrative Science Quarterly**. 19, 40 : 533-546.
- Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 17, 12): 555-573.
- Muchinsky, Paul M. (1993). **Psychology applied to work : An introduction to industrial and organizational psychology**. Belmont, CA : Cole.
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990). **Organizational Behavior : A Management Challenge**. Chicago : The Dryden Press.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 : 46-56.
- Steers, R. M. (1997). **Organization effectiveness : A behavioral view**. California : Goodyear.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล



วิสัยทัศน์

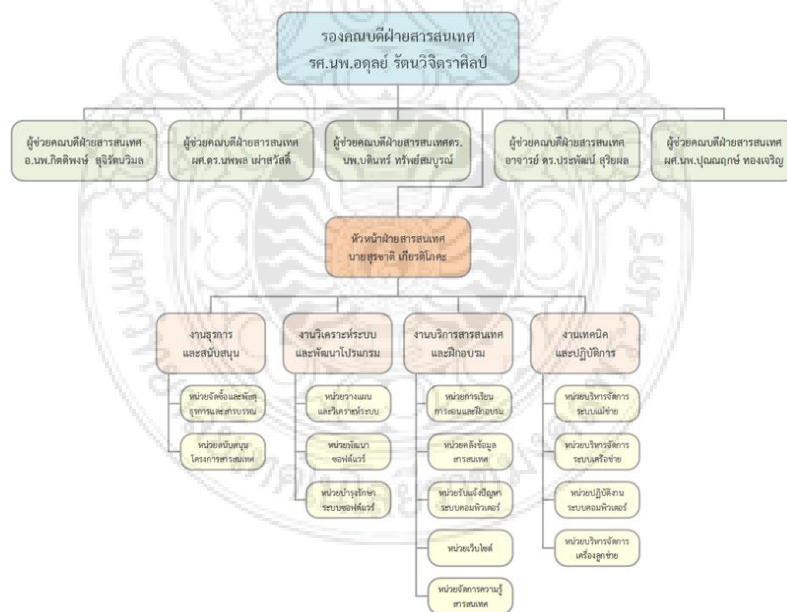
เป็นหน่วยงานสนับสนุนองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

พันธกิจ

ให้บริการระบบสารสนเทศที่สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และเชื่อถือได้ตามมาตรฐาน

กลยุทธ์

1. ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารจัดการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศตามมาตรฐาน ISO 27001
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบสารสนเทศ ให้ครอบคลุมและเพียงพอกับการใช้งานภายในคณะฯ
3. จัดทำและพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อมุ่งสู่มาตรฐาน CMMI
4. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้นระบบสารสนเทศของบุคลากรภายในองค์กร



ผังองค์กรของฝ่ายสารสนเทศ

ที่มา : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล (2559)

งานต่างๆ ในฝ่ายสารสนเทศ มีทั้งหมด 4 งาน ได้แก่

1. งานเทคนิคและปฏิบัติการ
 - 1.1 หน่วยบริหารจัดการเครื่องลูกข่าย : ให้บริการ และดูแลรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ของคณะฯ
 - 1.2 หน่วยบริหารจัดการระบบเครื่องข่าย : ให้บริการและบริหารจัดการระบบเครื่องข่ายของคณะฯ
 - 1.3 หน่วยบริหารจัดการระบบแม่ข่าย : ให้บริการ ดูแลรักษาและบริหารจัดการระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของคณะฯ
 - 1.4 หน่วยปฏิบัติการระบบคอมพิวเตอร์ : ดูแลงานด้าน Operation และ Feasibility ของ Data Center และระบบ SAP ของคณะฯ
2. งานธุรการและสนับสนุน
 - 2.1 หน่วยจัดซื้อและพัสดุ ธุรการและสารบรรณ : จัดทำเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งซ่อมวัสดุ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เข้าคลัง และงานสารบรรณ
 - 2.2 หน่วยสนับสนุนโครงการสารสนเทศ : จัดการงานด้านเอกสาร และด้านเลขานุการ และการจัดการโครงการฯ
3. งานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม
 - 3.1 หน่วยการเรียนการสอนและฝึกอบรม : จัดเผยแพร่ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและบริการห้องอบรมคอมพิวเตอร์
 - 3.2 หน่วยคลังข้อมูลสารสนเทศ : รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นรายงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และประกอบการตัดสินใจของผู้ใช้งาน
 - 3.3 หน่วยจัดการความรู้สารสนเทศ : ดำเนินการรวบรวม จัดการ และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.4 หน่วยรับแจ้งปัญหาระบบคอมพิวเตอร์ : ให้บริการข้อมูล และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ใช้บริการภายในคณะฯ ทางด้านเทคนิค
 - 3.5 หน่วยเว็บไซต์ : บริการจัดทำเว็บไซต์ และระบบฐานข้อมูลออนไลน์ ให้กับหน่วยงานต่างๆ ภายในคณะฯ
4. งานวิเคราะห์ระบบและพัฒนาโปรแกรม
 - 4.1 หน่วยบำรุงรักษาระบบซอฟต์แวร์ : ให้บริการและสนับสนุน ดูแลรักษาระบบสารสนเทศ

4.2 หน่วยพัฒนาซอฟต์แวร์ : ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศตามที่มีการวิเคราะห์และศึกษาแล้ว

4.3 หน่วยวางแผนและวิเคราะห์ระบบ : วิเคราะห์และออกแบบระบบให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ของการให้บริการสารสนเทศทางการแพทย์ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของคณะฯ



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย



ชุดที่.....

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ดำเนินการวิจัย

น.ส. วิลาสินี พรหมะวัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ประกอบการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ด้วยความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) 21 – 30 ปี 2) 31 – 40 ปี
 3) 41 – 50 ปี 4) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. รายได้

- 1) 10,001 – 20,000 บาท 2) 20,001 – 30,000 บาท
 3) 30,001 – 40,000 บาท 4) มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. สถานภาพสมรส

- 1) โสด 2) สมรส

6. อายุงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

- 1) น้อยกว่า 1 ปี 2) 1 – 5 ปี 3) 6 – 10 ปี
 4) 11 – 15 ปี 5) 15 – 20 ปี 6) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

7. ส่วนงานที่สังกัดในฝ่ายสารสนเทศ

- 1) งานธุรการและสนับสนุน 2) งานเทคนิคและปฏิบัติการ
 3) งานบริการสารสนเทศและฝึกอบรม 4) งานวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรม

ตอนที่ 2: ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ความผูกพันด้านทัศนคติหรือจิตใจ ท่านรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์กรแห่งนี้					
2.	ท่านรู้สึกว่าท่านได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน					
4.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้มีความหมายและความสำคัญกับท่าน					
5.	ท่านรู้สึกว่าปัญหาต่างๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน					
6.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
7.	ความผูกพันด้านการคงอยู่ เหตุผลสำคัญที่ทำให้ท่านเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ เพราะได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เหมาะสม					
8.	ท่านได้รับรางวัลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร					
9.	องค์กรแห่งนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
10.	ท่านยังคงปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้ เพราะจำเป็นที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ที่ควรได้รับในระยะยาวจากองค์กร เช่น สิทธิในการลา ฯ					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11.	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ท่านรู้สึกว่เมื่อเข้าปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันกับองค์กร จึงจะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
12.	ท่านมีความจงรักภักดี ตั้งใจอุทิศตนและทุ่มเทให้กับองค์กรแห่งนี้อยู่เสมอ					
13.	ท่านจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแห่งนี้เพียงองค์กรเดียว แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็ตาม					
14.	ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณ องค์กรแห่งนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาววิลาลินี พรหมะวัน
วัน เดือน ปีเกิด 20 สิงหาคม 2529
ภูมิลำเนา อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา
วุฒิมัธยมศึกษา ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พ.ศ. 2552

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ปัจจุบัน ตำแหน่ง พนักงานธุรการ ระดับ 2
ฝ่ายสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล

