

การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

THE ADMINISTRATION AFFECTING OFFICERS'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF KASETSART UNIVERSITY, KAMPHAENSAEN CAMPUS

รุ่งนภา เล่าเปี่ยม¹

สำเริง อ่อนสัมพันธ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 3) การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานต่างๆ จำนวน 12 หน่วยงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหาร ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2553-2555 กับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer) สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. การบริหารด้านการหารายได้เพื่อพึ่งตนเองและด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) The Administration of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus 2) Officers' organizational commitment of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus and 3) The Administration affecting officers' organizational commitment of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The samples were 254 officers in Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The research instrument was a questionnaire concerning the administration of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus based on corporate strategy 2010-2012 and organizational commitment based on Allen and Meyer The statistics applied in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed as follows:

1. The administration of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus in a whole and each aspect were found at the moderate level.
2. Officers' organizational commitment of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus as a whole and each aspect were found at the high level.

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. The revenue making in order to be self-reliance and the personnel development affecting officers' organizational commitment of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus at the statistical level .05 significantly.

บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษาอยู่ในภาวะที่มีการแข่งขันสูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ศักยภาพในการแข่งขัน โดยเฉพาะในระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยที่เป็นแหล่งความรู้ให้กับสังคม รวมทั้งเป็นแหล่งอนุรักษ์บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม การแข่งขันทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถเป็นองค์กรที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ได้ การแก้ไขปัญหาพื้นฐานและจุดอ่อนของระบบราชการที่สั่งสมมานาน และการเร่งพัฒนาขีดสมรรถนะเสริมสร้างความเข้มแข็ง อันจะทำให้มหาวิทยาลัยปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยทั่วโลก ได้นั้นคือ มหาวิทยาลัยต้องมีการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีคุณธรรมแต่ในขณะเดียวกันความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของการเป็นสำคัญ โดยการบริหารภายในองค์กรต้องมีความชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยเน้นที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ได้มากน้อยเพียงใด ความสามารถในการบริหารที่ว่านี้ก็คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือกลไกในการบริหารองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นการเสริมสร้างและเพิ่มขีดสมรรถนะในการแข่งขันขององค์กร

องค์กรเป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างออกไป ซึ่งในการบริหารองค์กรย่อมจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารงาน ซึ่งยุทธศาสตร์ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย อาทิเช่น ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาบุคลากร ระบบสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและ

สังคม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ ไปสู่มาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 3) ในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและการกิจในการดำเนินงานที่ชัดเจน

การพัฒนามหาวิทยาลัยยังคงจะต้องดำเนินการให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้การบริหารงานก้าวไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ รวมทั้งสามารถปรับตัวเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม พนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การประชาสัมพันธ์ข่าวสารในองค์กร ให้บริการด้านสื่อการเรียนการสอน การหารายได้ให้มหาวิทยาลัย จากค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการต่างๆ โดยการทำงานของบุคลากรต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม บุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จึงเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย รายได้ ระดับการศึกษา การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงการสนับสนุนของฝ่ายบริหารสิ่งต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด (Owen, 1991 : 221) มีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน ความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรความรู้สึกรักผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่นมั่นคง ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักองค์กร มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรทำให้เกิดบรรยากาศแห่งสถานที่ทำงานที่มีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งส่งผลสำเร็จต่อองค์กรในภาพรวม หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะมีการแสดงพฤติกรรมการทำงานในแง่ลบต่อองค์กรด้วยการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร จนถึงขั้นลาออกจากองค์กรในที่สุด ผลที่ตามมาคือ การสูญเสียขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ตลอดจนทุนและเวลาในการพัฒนาคนใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือการสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรกำหนดไว้ ขาดความต่อเนื่องในการ

ทำงาน เพราะบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Allen and Meyer, 1990 : 1-18) ประกอบกับการเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งพนักงานต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานรุ่นเก่าไม่สามารถปรับตัวด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้ จึงทำให้มีแนวโน้มการผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง และมีการเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพิ่มมากขึ้น

การบริหารที่ดีจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคารต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์กรที่มีเป้าหมายตามหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการ การขาดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานย่อมนำมาซึ่งการบริการที่ไม่ดี จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถ ทำให้พนักงานยอมรับนโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลไปสู่พฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันนั้นครอบคลุมถึงการให้โอกาสพัฒนานุคลากรด้วยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน การให้พนักงานมีความเป็นอิสระในการแสดงออกเพื่อให้มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตน ระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ โอกาสที่เท่าเทียมกันและการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รวมทั้งการมีโมติเวชันต่อครอบครัวของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552 : 253)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานที่มีความสามารถ เนื่องจากมีพนักงานเกษียณอายุราชการเพิ่มขึ้น และมีนโยบายไม่รับอัตราใหม่ ทำให้หน่วยงานขาดอัตรากำลังทดแทน การขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ จุดหมายสำคัญในการบริหารงาน

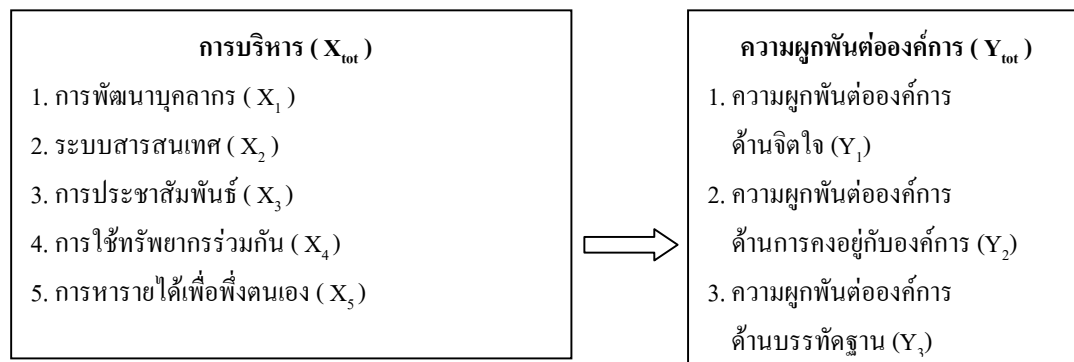
ของทุกองค์กรก็คือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่ดีเพื่อให้ได้ดำเนินงานต่อไปได้ (Buchanan, 1974 : 340) ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อการบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และรู้สึกว่ามีคุณค่า มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อถิ่นอาศัย (วฤทธิ์ สารฤทธิ์, 2549 : 15)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. เพื่อทราบการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดการบริหารกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2553-2555 ประกอบด้วย 1) การพัฒนามูลฐาน (personnel development) 2) ระบบสารสนเทศ (information systems) 3) การประชาสัมพันธ์ (public relations) 4) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (resource cooperate utilization) 5) การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (self support income raising) และแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) จึงได้นำสองตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาเป็นขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้



ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

จัดเตรียมโครงการวิจัย และเสนอขออนุมัติโครงการ ซึ่งเป็นขั้นตอนซึ่งเริ่มจากการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติวิทยานิพนธ์ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัยและดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือแล้วเสนอโครงร่างวิจัยจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอโครงร่างวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นตามขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยที่ได้มีการนิยามศัพท์ตัวแปรเพื่อให้ได้แนวทางในการตอบแบบสอบถามที่ถูกต้องและครอบคลุมตามขอบข่ายทางทฤษฎีที่กำหนดไว้ โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการสุ่มและรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงานตามโครงการ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

การจัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้วขอเข้ารับการตรวจสอบจากบัณฑิตวิทยาลัยผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการจ้างจากเงินงบประมาณและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 12 หน่วยงาน จำนวน 750 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการจ้างจากเงินงบประมาณและเงินรายได้ ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคริจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1973 : 109) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 254 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามหน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเรื่องเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน สถานภาพในการทำงาน สังกัดหน่วยงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามการบริหารของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยบูรณาการจากแนวคิดการบริหารกับตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2553-2555 แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) ระบบสารสนเทศ 3) การประชาสัมพันธ์ 4) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน 5) การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิคิเอร์ท (Likert's rating scale)

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลจากการศึกษา มาสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาเป็นเครื่องมือ
2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน แก้ไขปรับปรุง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence)
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลอง ใช้ (Try-out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือถึง รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากพนักงานในสังกัดจาก หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สำนักงานวิทยาเขต กำแพงแสน คณะเกษตร กำแพงแสน คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา กำแพงแสน สถาบันสุวรรณวาลกิจ เพื่อการค้นคว้าและพัฒนาปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์สัตว์ สำนัก

ส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน สำนักหอสมุด กำแพงแสน คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา ศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพเกษตร และ คณะสัตวแพทยศาสตร์

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามและ นัดหมายวันและเวลาในการรับ แบบสอบถามคืน หลังจากที่ได้ส่งไปแล้วประมาณ 15 วัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และใช้ ค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์การบริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 2006 : 310)
3. การวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การบริหารของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ปรากฏผลภาพรวมดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับการดำเนินงานตามการบริหารของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในภาพรวม

(n=254)

การบริหาร(X_{ij})	$\bar{X}$	S.D	ค่าระดับ	ลำดับที่
1.การพัฒนาคณาจารย์ (X_1)	3.42	0.62	ปานกลาง	3
2.ระบบสารสนเทศ (X_2)	3.31	0.60	ปานกลาง	4
3.การประชาสัมพันธ์ (X_3)	3.50	0.69	มาก	2
4.การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (X_4)	3.21	0.75	ปานกลาง	5
5.การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5)	3.54	0.60	มาก	1
ภาพรวม(X_{tot})	3.40	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินงานตามการบริหารของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวม (X_{tot}) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.60) และด้านการประชาสัมพันธ์ (X_3) ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.69) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาคณาจารย์ (X_1) ($\bar{X}=3.42$, S.D.=0.62)

ด้านระบบสารสนเทศ (X_2) ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.60) และด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (X_4) ($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.75) โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ปรากฏผลภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในภาพรวม

(n=254)

ความผูกพันต่อองค์กร(Y_{ij})	$\bar{X}$	S.D	ค่าระดับ	ลำดับที่
1.ความผูกพันด้านจิตใจ(Y_1)	3.81	0.61	มาก	1
2.ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร(Y_2)	3.48	0.54	ปานกลาง	3
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน(Y_3)	3.72	0.56	มาก	2
ภาพรวม(Y_{tot})	3.67	0.48	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านจิตใจ (Y_1) ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.61) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y_3) ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.56) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y_2) ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.54)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(n=254)

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁	1									
X ₂	0.588**	1								
X ₃	0.611**	0.690**	1							
X ₄	0.556**	0.544**	0.562**	1						
X ₅	0.635**	0.593**	0.595**	0.630**	1					
Y ₁	0.570**	0.510**	0.515**	0.402**	0.641**	1				
Y ₂	0.395**	0.378**	0.405**	0.314**	0.417**	0.497**	1			
Y ₃	0.455**	0.315**	0.347**	0.336**	0.485**	0.678**	0.519**	1		
X _{tot}	0.816**	0.821**	0.842**	0.813**	0.831**	0.633**	0.460**	0.466**	1	
Y _{tot}	0.566**	0.480**	0.504**	0.418**	0.616**	0.873**	0.786**	0.868**	0.622**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร (X_{tot}) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r=0.622 เมื่อพิจารณาจากตัวแปร

การบริหารพบว่า การบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อศึกษาการส่งผลของการบริหารต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 254)

แหล่งของความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	25.222	2	12.611	94.896	0.000
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	33.356	251	0.133		
รวม (Total)	58.578	253			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.656
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.431
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square)	0.426
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.365

ตัวแปรที่เข้าสมการ	β	S.E. (β)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.681	0.146		11.501	0.000
การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5)	0.342	0.049	0.430	6.973	0.000
การพัฒนาบุคลากร (X_1)	0.228	0.048	0.293	4.753	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้แก่ การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.656 มีประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.431 ซึ่งหมายความว่า การบริหารโดยภาพรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 43.10 ประสิทธิภาพในการทำนายที่

ปรับแล้ว (Adjust R Square) 0.426 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.364 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีสมการถดถอยสำหรับการทำนาย ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.681 + 0.342 (X_5) + 0.228 (X_1)$$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อศึกษาการส่งผลของการบริหารต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y_1)

(n = 254)

แหล่งของความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	44.278	3	14.759	72.387	0.000
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	50.974	250	0.204		
รวม (Total)	95.252	253			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.682
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.465
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square)	0.458
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.452

ตัวแปรที่เข้าสมการ	β	S.E. (β)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.096	0.188		5.821	0.000
การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5)	0.428	0.065	0.422	6.598	0.000
การพัฒนาบุคลากร (X_1)	0.227	0.063	0.229	3.596	0.000
ระบบสารสนเทศ (X_2)	0.127	0.062	0.125	2.039	0.043

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ (Y_1) ได้แก่ การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) และระบบสารสนเทศ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.682 มีประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.465 ซึ่งหมายความว่า การบริหารโดยภาพรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y_1) ของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

ได้ร้อยละ 46.50 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square) 0.458 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.452 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) การพัฒนาบุคลากร (X_1) และระบบสารสนเทศ (X_2) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีสมการถดถอยสำหรับการทำนาย ดังนี้

$$Y_1 = 1.096 + 0.428 (X_5) + 0.227 (X_1) + 0.127 (X_2)$$

(n = 254)

แหล่งของความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	15.700	2	7.850	33.796	0.000
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	58.300	251	0.232		
รวม (Total)	74.000	253			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.461
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.212
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square)	0.206
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.482

ตัวแปรที่เข้าสมการ	β	S.E.(β)	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.956	0.189		10.327	0.000
การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5)	0.244	0.062	0.273	3.917	0.000
การประชาสัมพันธ์ (X_3)	0.190	0.055	0.242	3.475	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ (Y_2) ได้แก่ การหารายได้พึ่งพาตนเอง (X_5) และการประชาสัมพันธ์ (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.461 มีประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.212 ซึ่งหมายความว่า การบริหารโดยภาพรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ

ได้ร้อยละ 21.20 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square) 0.206 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.482 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า การหารายได้พึ่งพาตนเอง (X_5) และการประชาสัมพันธ์ (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีสมการถดถอยสำหรับการทำนาย ดังนี้

$$Y_2 = 1.956 + 0.244 (X_5) + 0.190 (X_3)$$

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อศึกษาการส่งผลของการบริหารต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน (Y_3)

(n = 254)

แหล่งของความผันแปร	SS	df	MS	F	Sig.
การถดถอย (Regression)	21.266	2	10.633	46.755	0.000
ความคลาดเคลื่อน (Residual)	57.082	251	0.227		
รวม (Total)	78.348	253			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.521
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.271
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square)	0.266
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.477

ตัวแปรที่เข้าสมการ	β	S.E. (β)	Beta	T	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.893	0.191		9.900	0.000
การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5)	0.302	0.064	0.328	4.702	0.000
การพัฒนาบุคลากร (X_1)	0.222	0.063	0.247	3.543	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ (Y_3) ได้แก่ การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.521 มีประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ 0.271 ซึ่งหมายความว่า การบริหารโดยภาพรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ได้ร้อยละ 27.10 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Square) 0.266 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.477 ในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่า การหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยมีสมการถดถอยสำหรับการทำนาย ดังนี้

$$Y_3 = 1.893 + 0.302 (X_5) + 0.222 (X_1)$$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นำมาอภิปรายขยายผลการวิจัยตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง และด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านระบบสารสนเทศ และด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตามลำดับ ผลดังกล่าวอันเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีหน่วยงานใหญ่และหน่วยงานย่อย อาจทำให้มีการบริหารยังไม่ทั่วถึง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ลดน้อยลงอันเนื่องมาจากความพร้อม ความทันสมัย ของวัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงานที่ใช้งาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กุญช์

และคอนเนลล์ (Koontz and Donell, 1959) ที่กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบในการดำเนินงาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า พนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เห็นความสำคัญของมหาวิทยาลัยว่าเป็นสถานที่ที่สำคัญที่สุดที่จะหล่อหลอมและพัฒนานักศึกษาให้เติบโตก้าวหน้าตามศักยภาพของแต่ละคนให้เป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต พนักงานจึงรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบที่จะสนับสนุนและช่วยวิชาการกับการปฏิบัติงานของคณาจารย์ และทุ่มเทอุทิศชีวิตของตนร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยพยายามทำหน้าที่พนักงานด้วยความเต็มใจตามบทบาทความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่โดยไม่คิดจะย้ายไปที่อื่น และเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ผลดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990) ที่กล่าวว่า ถ้าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนตามความต้องการของตนแล้ว พนักงานจะเกิดความจงรักภักดี ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ อันจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อทำงาน และพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการมีความใกล้ชิดระหว่างคณาจารย์ นักศึกษา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมั่นคงทางสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับองค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร และมีพฤติกรรมการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรทั้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ สอดคล้องกับผลงานของ ปรายดา วังทอง (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ส่วยเกร็ด (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่า การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวม ได้แก่ ด้านการหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) และด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลดังกล่าว อันเนื่องมาจากการบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มกำลังความสามารถจากกรมอบหมายงาน ทำให้พนักงานมีผลงานที่ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจ การชื่นชม การชมเชย ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ในด้านการหารายได้เพื่อพึ่งตนเอง (X_5) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีนโยบายในการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ โดยเน้นการหารายได้จากการให้บริการวิชาการ วิจัย และการบริหารทรัพย์สินที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานทุกคน ก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน อันส่งผลให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับมหาวิทยาลัย ในด้านการพัฒนาบุคลากร (X_1) ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นสากล และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีของบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการ วิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การบริหารวิชาการและการบริหารจัดการ ซึ่งการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต พงษ์นันต์

(2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีหลักในการบริหาร เช่น ให้มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหาร โดยให้แต่ละฝ่ายร่วมกันดำเนินการตามแผนงานและโครงการที่กำหนด พร้อมทั้งจัดระบบการประเมินแผนงาน โดยสร้างเครื่องมือในการรองรับการประเมินให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน

2. มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจให้หน่วยงานปฏิบัติเพื่อจะทำให้เกิดคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับทางมหาวิทยาลัยได้อย่างทันทั่วถึงและเหมาะสม

3. ผู้บริหาร ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและต้องจัดกระบวนการบริหารภายในฝ่ายให้มีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การดำเนินงาน การสั่งการ การรายงาน การประสานงาน และการงบประมาณ สำหรับผู้บริหารระดับฝ่ายหรือระดับงาน ต้องเป็นผู้ที่ทำงานประจำเต็มเวลา เป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบและมีความสามารถในการบริหารงาน และผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานต่างๆ และมีความตั้งใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ซึ่งจะทำให้การบริหารงานมีคุณภาพ

4. พนักงาน ในหน่วยงานทุกฝ่ายต้องมีพนักงานเพียงพอกับปริมาณงาน พนักงานต้องมีความรู้และความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย พนักงานที่ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรม ดูงาน หรือสนับสนุนให้ศึกษาต่อให้แก่พนักงานของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อรองรับการบริหารให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้

เอกสารอ้างอิง

บัณฑิต ผังนิรันดร์. “อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.” ปริญญานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

ประกายดาว วงษ์ทอง. รายงานการวิจัย เรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. แผนยุทธศาสตร์การบริหารของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2553-2555. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, 2552.

วฤทธิ สารฤทธิคาม. ความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549.

วาสนา ส่วยเกร็ด. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล.” การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำหรับส่วนราชการระดับกรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ 2552-2553. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2552.

John W. Best and James V. Kahn. **Research in Education.** 10th ed. Boston, Mass : Allyn and Bacon, 2006.

Bruce Buchanan, “Government Manager Business Executive and Organization Commitment.” **Public Administrative Review** 4, 12 (1974): 340.

Cronbach, Lee J., **Essentials of Psychological Testing.** 3th ed. New York : Harper & Row Publish, 1974.

- Koontz and Donell, **Principle of Management**. New York : McGraw - Hill Book Company, 1959.
- Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W. **Statistic : An Introductory Analysis**. New York : Irwin Professional, 1994.
- Likert Rensis. **The Human Organization**. New York : McGraw – Hill Book Company, 1967.
- Nathalie J. Allen and John P. Meyer. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.” **Journal of Occupational Psychology** 63 (1990): 1-18.
- Owen R.G., **Organizational Behavior in Education**. Englewood Cliffs , NJ : Prentice – Hall Inc., 1991.
- Steers, Richard M., “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly** 22, 1 (March 1977): 46-49

