ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Organizational Belongingness of the Supporting Staff Faculty of Science Chulalongkorn University

ยุภาวรรณ เผือกรักษา [1]
ศ.ดร.สิน พันธุ์พินิจ [2]
ดร.ทวีศักดิ์ พุฒสุยี [3]

ABSTRACT

This article is the result of the research on organizational belongingness of the supporting staffs, Faculty of Science, Chulalongkorn University. Main purposes were to study individual characteristics, to identify factors relating to their organizational belongingness, to find out the degree of the supporting staff's organizational belongingness and to propose plausible suggestions in order to enhance the degree of organizational belongingness among the supporting staff in the Faculty of Science. The aforementioned research was done by questionnaires and the sample were 195 supporting staffs obtained by simple random sampling. Statistical analyses use were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's Correlation.

The results show that most of the supporting staffs were female, aged between 21-40 years, married, holding bachelor degree and work experienced around 1-10 year. The organizational belongingness and work experiences of the supporting staffs of Faculty of Science was at the high level whereas their opinions towards job characteristics show at moderate level. When considering individual factors, the results point out that age, marital status and period of work experiences do affect the degree of organizational belongingness. Based on

[1] *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (U-MDC) มหาวิทยาลัยทักษิณ*
[2] *ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*
[3] *ประธานกรรมการบริหารสาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา (U-MDC) มหาวิทยาลัยทักษิณ*

Pearson's correlation method, the results represent that job characteristics and work experiences are positively correlated with the organizational belongingness. When personal attitude is the discussion in order to exchange ideas among the supporting staffs. The cooperation in activities of Faculty of Science should be organized to enhance the HYPERLINK "http://dict.longdo.com/search/reliance" reliance of personal welfare, to HYPERLINK "http://dict.longdo.com/search/emphasize" emphasize performing one's duty of the HYPERLINK "http://dict.longdo.com/search/executive" executives , and to give an opportunity the HYPERLINK "http://dict.longdo.com/search/participation" participation in each the staff's level for administration of their organization as well.

Keywords : Faculty of Science, Organizational Belongingness, Supporting Staff

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนจำนวน 195 คน ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบที (t-test) ค่าทดสอบเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปี ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ประสบการณ์จากการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและลักษณะประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานสายสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ ให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ การจัดกิจกรรมสัมมนาผสานความร่วมมือ การเพิ่มความมั่นใจ ในสวัสดิภาพส่วนบุคคล และการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

คำสำคัญ : คณะวิทยาศาสตร์ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานสายสนับสนุน

บทนำ

ปัจจุบันมีการแข่งขันชิงความเป็นเลิศทางด้านวิชาการในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศมากและเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี การที่สถาบันการศึกษาจะก้าวขึ้นสู่ความเป็นหนึ่งและรักษาสถานภาพไว้จำเป็นต้องมีทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการที่ดี แต่ละสถาบันย่อมมีเป้าหมายของการดำเนินงานที่ตั้งไว้ และองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ สามารถสำเร็จผลได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถจูงใจและผูกใจพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถในขณะเดียวกันก็ต้อง “สร้างความผูกพัน” ให้เกิดภายในใจของพนักงานควบคู่กันไป จึงจะสามารถขับเคลื่อนให้สถาบันเดินหน้าไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่ได้ตั้งไว้

คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดตั้งขึ้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 90 ปี และมีปณิธานที่จะก้าวสู่ปีที่ 100 อย่างสมศักดิ์ศรีและสง่างาม ดังวิสัยทัศน์ที่มีอยู่ว่า “คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งความรู้และแหล่งอ้างอิงทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีของแผ่นดิน ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม เป็นผู้นำทางปัญญาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” (คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2550) ปัจจุบันคณะวิทยาศาสตร์มีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสายงานสนับสนุนทำงานประจำอยู่ในแต่ละภาควิชา ฝ่ายงาน และส่วนเลขานุการกองกลาง เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรที่มีความพร้อมให้เกิดความสามารถสูงสุดในการปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ และในขณะเดียวกันต้องรักษาและเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานให้เกิดขึ้นเป็นคลื่นลูกใหม่

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนจึงเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ในการหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เดินหน้าได้อย่างมั่นคงและทรงเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนเพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสืบไป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

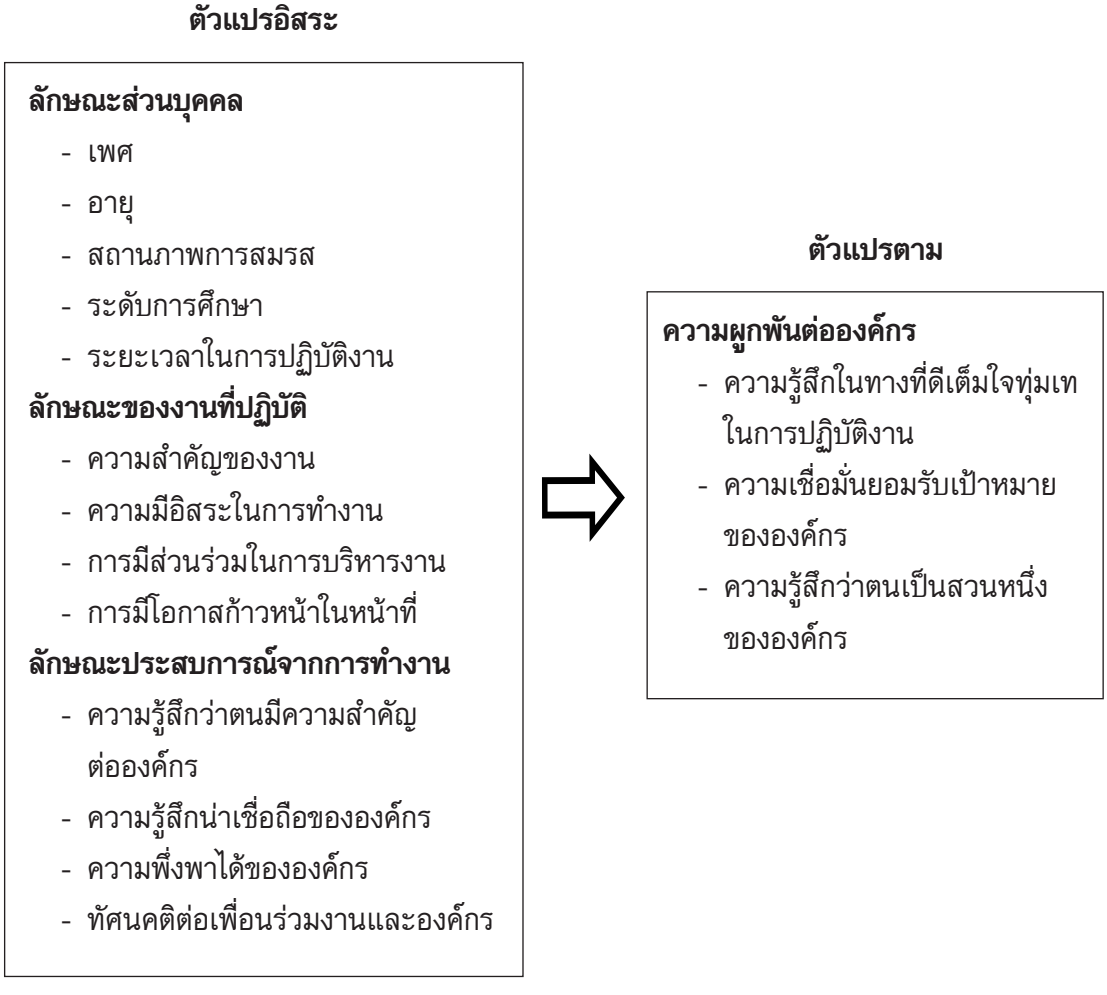
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายสนับสนุน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะประสบการณ์จากการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการปริทัศน์วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยอันประกอบด้วย

"ตัวแปรอิสระ" คือปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกน่าเชื่อถือขององค์กร ความพึงพาได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และ "ตัวแปรตาม" คือความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกในทางที่ดี เต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (พงศักดิ์ นาควิจิตร. 2543; ไพรัตน์ ชูมาลัยวงศ์. 2543; ธานินทร์ สุทธิกุญชร. 2545) ซึ่งสามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการศึกษา

1. ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานสายสนับสนุนส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี อายุต่ำสุด 24 ปีและสูงสุด 60 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ที่เหลือเป็นคนโสดหรือหย่าร้าง เกินครึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีรองลงมาเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี รองลงมาเป็น 21-30 ปี ปฏิบัติงานสูงสุด 40 ปี อายุปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 12.7 ปี

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยด้านความสำคัญของงานและความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ผลในแต่ละองค์ประกอบย่อยของลักษณะของงานที่ปฏิบัติแล้วพบว่าความรู้สึกว่างานของตนสำคัญอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาเป็นโอกาสกำหนดวิธีการในทำงานของตนเอง ความมีอิสระมากพอในการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน การมีส่วนรับผิดชอบในผลประโยชน์ขององค์กร ข้อคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายในหน้าที่ของตนเอง การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงาน การมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากความสามารถของตนตามลำดับ

3. ลักษณะประสบการณ์จากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและความรู้สึกน่าเชื่อถือขององค์กรอยู่ในระดับสูง ความพึ่งพาได้ขององค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์ผลในแต่ละองค์ประกอบย่อยของลักษณะประสบการณ์จากการทำงานแล้วพบว่า ความรู้สึกอุ่นใจในการทำงานให้หน่วยงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาเป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ ความน่าเชื่อถือขององค์กร การมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความพึ่งพาได้ขององค์กร ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญขององค์กร กฎระเบียบที่ได้รับการยอมรับจากพนักงาน ความสามัคคีในการทำงาน ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการเป็นที่น่าพึงพอใจและผลประโยชน์ตอบแทนนับได้ว่าคุ้มค่าตามลำดับ

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศและระดับการศึกษา สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับลักษณะประสบการณ์จากการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยในด้านความรู้สึกในทางที่ดีเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับสูงที่สุด ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายขององค์กรและความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับสูง จากการวิเคราะห์ผลในแต่ละองค์ประกอบย่อยของความผูกพันต่อองค์กรแล้วพบว่า ความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความเต็มใจช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การยอมรับวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กร มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อมั่นต่อการทำงานขององค์กร ความเป็นห่วงเป็นใยในกิจการขององค์กร การร่วมรักษาชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจที่จะเสียสละทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความพร้อมที่จะทำงานเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ส่วนความคิดที่จะเปลี่ยนงานทันทีถ้ามีโอกาสเป็นลำดับสุดท้าย

6. ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ การเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน การจัดกิจกรรมสัมมนาผสานความร่วมมือ การเพิ่มความมั่นใจในสวัสดิภาพ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

การอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน คือ อายุ พบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีอายุมาก อาจอธิบายได้ว่าพนักงานที่อายุน้อยเพิ่งเริ่มทำงานและยังมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและองค์กร ต่างกับผู้มีอายุมากที่อาจทำงานมาเป็นระยะเวลานาน จึงเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานประจำรวมถึงอาจพบความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ลดน้อยลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร โดยศึกษาเฉพาะกรณีสำนักปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าอายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางผกผัน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย

สถานภาพการสมรส พบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นโสด อาจอธิบายได้ว่า พนักงานสายสนับสนุนที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน จึงต้องการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มั่นคง มีความน่าเชื่อถือและมีความพึ่งพาได้ ดังนั้นจึงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับนุชติมา รอบคอบ (2542) ซึ่งศึกษาความผูกพัน

ต่อองค์การขององค์กรเภสัชกรรม โดยพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก อาจอธิบายได้ว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยมีความรู้สึกท้าทายในการทำงานที่ยังไม่เคยทำมาก่อน รู้สึกเต็มใจทุ่มเทในการทำงานมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานมานานที่อาจพบปัญหาหรือรู้สึกว่างานไม่ท้าทายอีกต่อไป โดยขัดแย้งกับงานวิจัยของพงศักดิ์ นาควิจิตร (2543) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวน ในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 โดยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรมากมีความผูกพันสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

สำหรับลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานสายสนับสนุนได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ อาจทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและคิดว่าตนเองมีส่วนสำคัญในการทำให้หน่วยงานได้เจริญก้าวหน้า รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยงานทำให้รู้สึกในทางที่ดี เต็มใจช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานมอบหมายให้ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเทอเนอร์และลอเรนซ์ (Turner & Lawrence; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541) ได้สำรวจกลุ่มอาชีพต่าง ๆ พบว่าลักษณะงานที่ทำซ้ำ ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะประสบการณ์ในการทำงานมีความสอดคล้องกันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า เมื่อมีความรู้สึกอุ่นใจในการทำงานให้หน่วยงานการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดการยอมรับเป้าหมายและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไปอีกทั้งเมื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้วรู้สึกมีความมั่นคง หน่วยงานเป็นที่พึ่งพาได้เมื่อมีปัญหา และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการพูดคุยกันในกลุ่มและได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงทำให้รู้สึกว่ามีประสบการณ์จากการทำงานในแง่บวก เหตุผลดังกล่าวได้มาจากการทดสอบประสบการณ์จากการทำงานและคำถามปลายเปิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพอร์เตอร์และสมิท (Porter & Smith. 1970) ที่พบว่าหากสมาชิกภายในองค์กรรู้สึกว่าองค์กรที่เขาทำงานด้วยนั้นมีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคงเพียงพอเขาก็กล้าแสดงออกซึ่งความรักความผูกพันได้เต็มที่และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารุณี วงศ์คำแน่น (2537) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่าความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานสายสนับสนุนมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง อาจอธิบายได้ว่าคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่มีการก่อตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนานและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความรู้สึกผูกพัน ห่วงใย และเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตัวเองให้ลุล่วงไปด้วยดี ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวได้มาจากผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร และจากผลของการมีความผูกพันต่อองค์กร อาจแสดงออกมาได้ในลักษณะเต็มใจช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และพร้อมที่จะทำเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มีความเต็มใจที่จะเสียสละทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานขององค์กร ไม่เปลี่ยนงานถึงแม้จะมีโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลปกรณ์ ศรีม่วง (2538) ซึ่งศึกษาความเป็นไปได้ของประชานิเทศของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่าปัญหาอุปสรรคของประชานิเทศซึ่งเป็นอาสาสมัครปฏิบัติงานในท้องถิ่น เกิดจากการที่ผู้บริหารตลอดจนเจ้าหน้าที่ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดบางส่วนไม่ให้ความสำคัญและไม่ให้ความสนใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ สามารถชี้แจงพนักงานให้ทราบถึงเป้าหมายและกระตุ้นการดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ความสำคัญในเรื่องทุนมนุษย์และศักยภาพขององค์กร และนำมาใช้อย่างเหมาะสมเพื่อดึงความสามารถที่แท้จริงของพนักงานและหน่วยงานออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด

2. ควรสนับสนุนอย่างจริงจังในการเพิ่มโอกาสทางการเรียนรู้และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างแนวทางให้เกิดคนที่เก่งคิด เก่งเรียน เก่งงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจความรู้สึกเต็มใจยินดีในการปฏิบัติงานให้องค์กร อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

3. ควรให้สวัสดิการที่ดีครอบคลุมและทั่วถึงตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อผูกใจพนักงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในองค์กรอื่น ๆ และครอบคลุมตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ทั้งหมด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาองค์กรและเพิ่มศักยภาพขององค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรให้กว้างขวางและที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ขอบเขตการวิจัยครอบคลุมทุกปัจจัย

เอกสารอ้างอิง

คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2550). **90 ปี วิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย.** สารนิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธานินทร์ สุทธิกุญชร. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน).** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.** สารนิพนธ์ รป.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นวลปกรณ์ ศรีม่วง. (2538). **ความเป็นไปได้ของประชานิเทศของกรมการศึกษานอกโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นุชติมา รอบคอบ. (2542). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม.** ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พงศักดิ์ นาควิจิตร. (2543). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43.** ภาคนิพนธ์. ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไพรัตน์ ชูมาลัยวงศ์. (2543). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย.** ภาคนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่องค์การ : ศึกษากรณีบริษัทธนากรผลิตน้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์. พบ.ม. (พัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Porter, L.W. & F.J. Smith. (1970). **The Etiology of Organizational Commitment.** Unpublished Paper.