

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

นางนพคุณ กสานติกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-533-511-8

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE STAFF
AT SURANAREE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY**

Noppakhun Kasantikul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Degree of Master of Management

Suranaree University of Technology

Academic Year 2006

ISBN 975-533-511-8

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผศ. ดร.ขวัญกมล ดอนขวา)

ประธานกรรมการ

(อ. ดร.วรพจน์ สุทธิชัย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(อ. ดร.วิศิษฐ์พร วัฒนาวาทิน)

กรรมการ

(รศ. ดร.เสาวณีย์ รัตนพานิช)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

(รศ. ดร.ประภาวดี สืบสนธิ์)

คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

นพคุณ กสานติกุล : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
(ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE STAFF AT SURANAREE
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY) อาจารย์ที่ปรึกษา : อ. ดร.วรพจน์ สุทธิสัย, 196 หน้า.
ISBN 974-533-511-8

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และศึกษาสาเหตุที่บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน จำนวน 186 คน และบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 2 กลุ่ม มีความคาดหวังต่อมหาวิทยาลัยก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยเฉพาะความคาดหวังต่ออธิการบดีมากเป็นอันดับ 1 ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ปัจจุบันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ ปัจจัยองค์กรทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออกจากงาน คือ ความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนักศึกษา _____
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

NOPPAKHUN KASANTIKUL : ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE STAFF AT SURANAREE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY.

THESIS ADVISOR : WORAPOTE SUTHISAI, Ph.D. 196 pp.

ISBN 974-533-511-8

ORGANIZATIONAL/ COMMITMENT/ STAFF

This research aimed to study the organizational commitment of the staff at Suranaree University of Technology in five areas, 1) the staff's expectation before coming to work at Suranaree University of Technology, 2) The staff's organizational commitment, 3) the relationship between the staff's organizational commitment and organizational factors, and 4) the causes of staff's resignation.

The sample surveyed by stratified random sampling consisted of 186 university staff who have been working at the university and 32 former university staff. The data were collected using questionnaires and interviews to collect the primary data. The information obtained was analyzed using percentages, means, standard deviations, t-test, One-way ANOVA, Scheffe's method and Pearson's correlation coefficient.

The results from this study showed that before working at the university, the expectation of both groups of the staff was found to be very high, especially the expectation of the rector. The organizational commitment of staff who have been working at the university was found to be at a high level. The amount of goals agreed to believe and organizational values and membership-maintained needs in organization was found to be at a fairly high level, and the comparison of

organizational commitment factors of the staff as classified by personal factors revealed that the organizational commitment in the area of willingness and performed attempt of organization of the staff with different education and salary level was found to be statistically significant at .001 level. Also, all the areas of organizational factors i.e. task structure and chain of command, warmth and support, tolerance of conflict, autonomy, security versus risk, training and development emphasis, rewards system and recognition were found to show a positive relationship (.001) with the staff's 3 areas of the organizational commitment. The major cause of the staff's resignation resulted from the family matters.

School of Management Technology

Student's Signature_____

Academic Year 2006

Advisor's Signature_____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาของ อ.ดร.วรพจน์ สุทธิสัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร. ขวัญกมล ดอนขวา และอ.ดร.วิศิษฎ์พร วัฒนวาทีน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด คำปรึกษา ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณศูนย์ จินจันท์ ที่ได้ให้คำแนะนำการทำแบบสอบถามในการวิจัยและให้คำปรึกษาด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี นอกจากนี้ขอขอบพระคุณคณะกรรมการประจำสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ที่ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการปรับปรุงข้อบกพร่องและขอขอบพระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เงินทุนสนับสนุนในการทำวิจัย

ขอขอบคุณส่วนการเจ้าหน้าที่ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ และที่สำคัญต้องขอขอบคุณผู้ช่วยวิจัยที่ได้ช่วยในเรื่องการสัมภาษณ์จนทำให้งานวิจัยในเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สฤณี ศรีขาว ที่ช่วยแนะนำ และตรวจสอบการเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบุพการีที่คอยห่วงใยและให้การสนับสนุนมาตลอด ขอขอบคุณพี่น้องตลอดจนเพื่อนทุกคนที่คอยให้กำลังใจ สิ่งสำคัญที่สุดของการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ยังเป็นสิ่งเตือนใจให้ระลึกถึงคุณพ่วงค์พัฒน์ กसानติกุล ผู้ซึ่งเปิดโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ศึกษาต่อและทำวิทยานิพนธ์ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้ และบุตรชาย 2 คน นายรัชชานนท์ กसानติกุล และเด็กชายรัฐนันท์ กसानติกุล ที่ได้เป็นกำลังใจ แรงบันดาลใจ และเสียสละเวลาในช่วงเยาว์วัยบางส่วน จึงทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี

นพคุณ กसानติกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	1
.....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา.....	7
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.4 ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัย.....	11
1.5 สมมติฐานการวิจัย	12
.....	12
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
1.7 คำนิยามศัพท์.....	15
2 ปรัชญาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
.....	40
2.1 ตอนที่ 1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	48
.....	48
2.2 ตอนที่ 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	49
.....	50
2.3 ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ขั้นตอนการวิจัย.....	58

3.2 ประชากร.....	
3.3 กลุ่มตัวอย่าง.....	
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	
3.5 การทดสอบเครื่องมือ.....	
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.1 กลุ่มที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	
ณ ปัจจุบัน.....	60
4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	60
4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
.....	67
4.1.1.2 การวิเคราะห์ทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน	70
.....	73
4.1.1.3 การวิเคราะห์ทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน	76
.....	87
4.1.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ	125
.....	125
4.1.1.5 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	125
.....	129
4.1.1.6 การทดสอบสมมติฐาน	130
.....	131
4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	132
.....	133
.....	134
4.2 กลุ่มที่ 2 บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจกจากมหาวิทยาลัย	138
เทคโนโลยีสุรนารี.....	148
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม.....	151
4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	157
4.2.2 การวิเคราะห์ทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน.....	196

- 4.2.3 การวิเคราะห์ทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน.....
- 4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ.....
- 4.2.5 การวิเคราะห์สาเหตุที่บุคลากรลาออกจากงาน.....

5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และ

ข้อเสนอแนะ.....

- 5.1 สรุปผลการวิจัย.....
- 5.2 การอภิปรายผล.....
- 5.3 ข้อเสนอแนะ.....

รายการอ้างอิง.....

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน.....

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากร (บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน).....	49
2 จำนวนประชากร (บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).....	50
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน).....	51
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).....	53
5 จำนวน และร้อยละ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	60
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	64
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	65
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	66
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	67
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	69
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	70
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	71
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	72
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	73
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	74
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	75
18 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามเพศ.....	76
19 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามอายุ.....	77
20 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
22 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
23 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับรายได้.....	81
24 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับรายได้.....	82
25 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	83
26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	84
27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	85
28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการดำรงความสมาชิกในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	86 87
29 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากร	

มีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30 จำนวน และร้อยละ ของระยะเวลาที่บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	88
31 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	89
32 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	90
33 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านองค์การ ของบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	90
34 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานของบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	91
35 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหารของบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	91
36 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการของบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	91
37 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชาของบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	92
38 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านผู้บริหารของบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก.....	92
39 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากร ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปัจจุบัน.....	93
40 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับโครงสร้าง การจัดองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	95
41 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงานจากโครงสร้างการจัดการองค์การ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปัจจุบัน.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
42 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล.....	96
43 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป.....	96
44 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบ การเงินและทรัพย์สินเพื่อการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน.....	99
45 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบ การเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อการปฏิบัติงานระดับมาก.....	99
46 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบ การเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อการปฏิบัติงาน ระดับค่อนข้างมาก.....	10 0
47 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบ การเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเพื่อการปฏิบัติงาน ระดับค่อนข้างน้อย.....	10 0
48 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบ การเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบัน.....	10
49 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากร.....	1 1
50 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ.....	101
51 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหา หรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ.....	102
52 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการเลิกจ้างบุคลากร.....	103
53 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ การเลิกจ้างบุคลากร มีประสิทธิภาพ.....	103
54 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับ	104

การเลิกจ้างบุคลากร ไม่มีประสิทธิภาพ.....

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
55 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ.....	10
56 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสม.....	5 106
57 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เหมาะสม.....	107
58 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบที่สามารถดึงดูดผู้ที่มี ความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ และไม่ได้	108
59 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบที่สามารถดึงดูด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้	109
60 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบไม่สามารถดึงดูด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้.....	110
61 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	113
62 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหาร จัดการด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ.....	114
63 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหาร จัดการด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า.....	115
64 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และสายบังคับบัญชา.....	115
65 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหาร จัดการด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากร บรรยากาศการทำงาน	116

และสภาพของงาน.....

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
66 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการด้านการจัดการศึกษา การเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนานักศึกษา.....	11 6
67 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	11 7
68 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประเมินผลงานระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ.....	11 7
69 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และสายบังคับบัญชา.....	11 8
70 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า.....	118 8
71 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งสำคัญและเร่งด่วนที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจะต้องดำเนินการ.....	119 8
72 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต้องดำเนินการเร่งด่วนด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารสู่ภายนอก.....	12 0
73 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต้องดำเนินการเร่งด่วนด้านการเรียนการสอนการพัฒนานักศึกษาในเชิงวิชาการ และกิจกรรม.....	121 0
74 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต้องดำเนินการเร่งด่วนด้านบริการวิชาการความร่วมมือด้านต่างๆ กับชุมชน และสังคม.....	121 0

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
75 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องดำเนินการเร่งด่วนด้านการวิจัยการปรับเปลี่ยนถ่ายทอดเทคโนโลยี.....	12 2
76 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องดำเนินการเร่งด่วนด้านการบริหารงานภายในองค์กร.....	12 3
77 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่ กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	12
78 จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	4 125
79 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.....	129
80 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออก จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	130
81 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์กร โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	131
82 จำนวน และร้อยละ และอันดับสาเหตุการลาออกจากงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	132

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิด : ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ.....	9
2 กรอบแนวคิด : สาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	10
3 สมการความคาดหวัง ของ Vroom.....	18 19
4 ทฤษฎีการจูงใจ ของ Vroom.....	24
5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow.....	
6 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง Maslow's Hierarchy of Needs และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ.....	26 27
7 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.....	36
8 โครงสร้างการจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการในองค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาครัฐวิสาหกิจ ต้องมีองค์ประกอบในการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน เช่น โครงสร้างองค์การ สายการบังคับบัญชา การบริหารจัดการและทรัพยากรด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องจักร และคน เป็นต้น จากองค์ประกอบที่กล่าวมานั้น “คน” ถือเป็นทรัพยากร หรือองค์ประกอบที่มีความสำคัญ และมีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การ เพราะทุกองค์การจำเป็นต้องมี “คน” หรือ “บุคลากร” ที่มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในองค์การ “คน” หรือ “บุคลากร” จึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ เรียกได้ว่าเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Resources) ซึ่งควรมีการรักษา คนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หรือตลอดไป เพราะการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคนดีให้อยู่กับองค์การได้นั้น จะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การอยู่รอดปลอดภัย และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่แก่องค์การได้ “คน” จึงเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าขององค์การซึ่งควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความรอบรู้ในงานที่ทำอีกทั้งยังนำความรู้ประสบการณ์และความชำนาญงานที่แตกต่างของแต่ละบุคคลมา ผสมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อสร้างพลังที่แข็งแกร่งให้กับองค์การ (อิสระ ว่องกุลสถิต, 2547) ดังนั้น องค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยองค์การจะต้องหากลยุทธ์ที่จะทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีขององค์การทำงานอยู่กับองค์การได้ทั้งร่างกายและจิตใจอย่างทุ่มเท เมื่อบุคลากรมีจิตใจผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การมากที่สุด ดังเช่นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและมีความทันสมัยตลอดเวลาและกลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยกลยุทธ์นี้ได้มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งเพื่อการรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับมหาวิทยาลัย (พสุ เดชะรินทร์, 2547)

จากการศึกษาความต้องการของบุคคล ทำให้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจในสังคม ความต้องการ

แบ่งเป็นความต้องการภายนอกและความต้องการภายใน ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐาน ซึ่งเป็นความต้องการที่ควรได้รับการตอบสนองก่อนไปสู่ความต้องการในระดับสูง ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคลทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไปด้วย ความต้องการที่สำคัญของบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่ความต้องการของบุคคลหนึ่ง ด้วยเหตุนี้องค์การจึงควรพิจารณาถึงคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อให้การตอบสนองได้ถูกต้อง และส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ มีความผูกพันต่อองค์การต่อไป

องค์การ (Organization) หมายถึงการรวบรวมการทำงานของคน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2000 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า144) หรือหมายถึงการจัดระเบียบบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกัน โดยการแบ่งสรรหน้าที่ และความรับผิดชอบ เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานเพื่อให้ส่วนรวมบรรลุจุดมุ่งหมายที่พึงประสงค์ให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด โดยผู้ที่ปฏิบัติงานและผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากผลงานนั้นเกิดความพึงพอใจซึ่งความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมของบุคคล (Individual Behavior) พฤติกรรมกลุ่ม (Group Behavior) และพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) เป็นสำคัญ หรือองค์การ หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ โดยมีการรับพนักงานเข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การมีบุคลากรที่เหมาะสม (Right People) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คุณภาพและความเหมาะสมของบุคลากร ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในการที่จะนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ตลอดจนควรมีการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานๆ (พสุ เดชะรินทร์, ออนไลน์, 2547) ซึ่งเรื่องของแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเหนี่ยวรั้งบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้ แม้ว่าองค์การจะมีบุคลากร ที่เหมาะสมแล้วแต่ถ้าบุคลากรเหล่านั้น ขาดขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมยากที่จะให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจภายในองค์การนั้น ก็ควรจะมีทั้งแรงจูงใจภายนอกและภายใน

การจูงใจ (Motivation) คือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ดังนั้นองค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงานก็คือแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at Work) พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวพนักงานเอง จะทำงานได้ ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) แรงจูงใจภายนอก (External Motivation) เป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสนใจและตั้งใจที่จะ ปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เช่น การสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงาน นโยบายขององค์กร เงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น (2) แรงจูงใจภายใน (**Internal Motivation**) เกิดจากความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น เจตคติต่องาน ความรู้สึกที่งานมีคุณค่า ความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ และความสำเร็จของงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่อง ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ เป็นต้น แรงจูงใจทั้ง 2 ประเภท จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลตั้งใจทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ความผูกพันต่อองค์กร (**Organizational Commitment**) หมายถึง เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคลากรเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น และยังมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter and others (1974, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ (1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (**Membership Maintain Needs in Organizational**) (2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร (**Willingly and Perform Attempt of Organization**) และ (3) มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร (**Goals agree to Believe and Organizational Value**) ซึ่งการที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องมีปัจจัยในด้านต่างๆ ได้แก่ (1) ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น (2) ธรรมชาติของกลุ่ม หมายถึง บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ โดยมีความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ธรรมชาติขององค์กร เป็นลักษณะที่องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร (4) ธรรมชาติของการทำงาน เป็นลักษณะของงานที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

Miner (1992, อ้างถึงใน สิริมา ภูริระอาภา, 2545) กล่าวว่าไว้ว่ามีปัจจัยหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ขึ้นอยู่กับ

ช่วงเวลาของการเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา ได้แก่ (1) ความผูกพันแรกเริ่ม (**Initial Commitment**) เป็นความผูกพันแรกเริ่มของบุคคลที่ยังไม่มีงานทำ ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ คือ (1.1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ (1.2) ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน (1.3) คุณลักษณะทางเลือกของงาน ได้แก่ ความตั้งใจ การยกเลิกไม่ได้ การเสียดสี และการพิจารณาที่มีเหตุผลไม่เพียงพอ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยก่อนที่จะทำงานบุคคลจะมีลักษณะส่วนตัวที่ติดตัวมา ซึ่งจะ使人มีทัศนคติและเกิดความคาดหวังในงานนั้น และเช่นเดียวกันคุณลักษณะของงานก่อนการทำงานจริงนั้นก็ทำให้คนเกิดความคาดหวังในงานขึ้น ซึ่งคุณลักษณะของงานเป็นตัวดึงดูดให้คนเกิดความอยากทำ และเกิดความพึงพอใจ (2) ความผูกพันช่วงแรกของการทำงาน (**Commitment During Early Employment**) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าทำงาน เป็นการประเมินสิ่งที่พบตามความเป็นจริงจากงานนั้น ซึ่งเกิดจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ (2.1) ความผูกพันแรกเริ่ม (2.2) ประสบการณ์แรกเริ่มของการทำงาน (2.3) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบ (2.4) ความเป็นไปได้ในการเลือกงาน และ (3) ความผูกพันในช่วงปลายของอาชีพ (**Commitment During Later Career**) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการมีอายุงานที่มากขึ้น ตามลำดับ ซึ่งเป็นผลมาจากการลงทุน การมีส่วนร่วมในสังคม การปรับเปลี่ยนงาน และการเสียดสี ซึ่ง **Miner** กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออก ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจ โดยความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทำให้การลาออกลดลง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการลาออก

ความคงอยู่ในอาชีพ หมายถึง เมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพ แล้วจะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใดก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นต่อไปด้วยความสมัครใจ ซึ่งเบคเกอร์ (**Becker**) เรียกว่า พฤติกรรมที่ยึดมั่น (**Consistent Behavior**) มีลักษณะเป็นการให้คำมั่นสัญญาต่อตัวเองว่าจะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ได้ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ทุกองค์การอยากได้คนเก่งและคนดีเข้ามาร่วมงานทุกองค์การอยากพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้นและทุกองค์การต้องการดูแลและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งคนดีให้อยู่กับองค์กรนานๆ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าทำได้ยากมาก เพราะคนเก่งคนดีนั้นหายากมาก บางครั้งหาได้แล้วแต่เมื่อเข้ามาแล้วพัฒนายาก เพราะเขาคิดว่าเขาเก่งแล้ว ที่สำคัญคือหลายคนที่เป็นคนเก่งคนดีและพัฒนาได้ พอพัฒนาถึงระดับหนึ่งเขาก็ลาออกไปอยู่ที่อื่น ดูเหมือนว่าในทางปฏิบัติจะสวนทางกับแนวคิดที่ควรจะเป็น ปัจจุบันนี้การหาคนอาจจะไม่ใช่ปัญหาหลักขององค์กร เพราะสามารถใช้บริการจากภายนอกได้ เนื่องจากมีบริษัทที่ให้บริการเสาะหาสืบค้นเพื่อสรรหาคคนเก่งและคนดี

ให้กับองค์กร ส่วนการพัฒนาคนปัจจุบันก็ยังมีบริษัทบริหารจัดการฝีมือครบ แต่ปัญหาที่ยังไม่สามารถหาคนภายนอกมาแก้ไขได้ คือ การดูแลรักษาคนเก่งคนดีที่มีศักยภาพสูงให้ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป และอยู่อย่างมีผลงานที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่ชื้อไปเพื่อรอวันเกษียณ ปัญหานี้ ยังถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ทุก องค์กรจำเป็นต้องหาทางออกโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีทรัพย์สินส่วนใหญ่เป็น “คน” หรือ “บุคลากร” ไม่ใช่เครื่องจักร ไม่ใช่อาคารสถานที่ (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2547)

การที่องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรไม่สร้างสิ่งดึงดูดใจ หรือไม่สร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรจะทำให้ระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรลดต่ำลง ผลที่ตามมาคือทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใด ๆ จำกัดปริมาณงาน ขาดความจริงใจให้กับองค์กรและหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อคิดว่าองค์กรอื่นดีกว่า

ทนายท ศรีปลั่ง (2547) เขียนบทความจากผลการวิจัยไว้ 4 เรื่อง คือ เรื่องที่ 1 ศึกษาแนวทางการจูงใจพนักงาน บริษัท วัตสัน ไวแอท (ประเทศไทย) จำกัด และเป็นผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ จากการวิจัยพบว่าสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรโดยที่ไม่อยากไปไหน คือ (1) โอกาสในการเติบโตและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองภายในองค์กร โอกาสที่ได้รับจากการฝึกอบรมต่างๆ ให้ตัวเองมีความสามารถมากขึ้น (2) เงินโบนัส เรื่องนี้นับว่ามีความสำคัญมากเหมือนกัน ถือว่าเป็นเรื่องของตัวเงินที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของคน (3) การจ่ายเงินเดือน ที่สูงกว่าอัตราเฉลี่ยของตลาด ถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจภายนอก (4) การให้ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจภายใน (5) Stock Plans เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานถือหุ้นบริษัท จากผลงานวิจัยดังกล่าวพบว่าความก้าวหน้าของการทำงานในองค์กรถือว่าเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุด เรื่องเงินก็ขอให้เงินที่เกี่ยวกับผลงาน ต้องแสดงให้เห็นว่าโบนัสที่ได้นั้นเพราะผลงานของเขาเอง ถ้าแสดงความสัมพันธ์ของเงินโบนัสกับความสามารถของพนักงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนทำงานเพื่อผลงานอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และองค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากคนกลุ่มนี้ เรื่องที่ 2 ปัจจัยที่ทำให้คนเก่งตัดสินใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ ได้ เนื่องจาก (1) ความรู้สึกที่จะทำงานให้ได้ดี และได้รับการยอมรับในงานที่ตนได้ทำ ซึ่งคนที่มีความสามารถสูงต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนในการทำงาน เขาไม่ต้องการทำงานพลาด งานทุกอย่างที่ต้องออกมาดีเหมือนที่เคยทำมาแล้ว (2) ความสำคัญของงานที่ตนเองได้ทำนั้น คนเก่งต้องการทำงานที่มีความสำคัญที่เป็นงานที่มีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเป็นหนึ่งในกลจักรที่สำคัญขององค์กรสามารถช่วยให้องค์กรก้าวหน้าแล้วเขาได้มีส่วนร่วมจะทำให้เขาภูมิใจมาก (3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ ภายในองค์กรเดียวกัน (4) โอกาสที่ได้พิสูจน์ความสามารถให้คนอื่นได้

เห็น ซึ่งจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่ทำท้ออย่างต่อเนื่อง (5) โอกาสได้พิสูจน์ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นความภูมิใจส่วนตัวของเขา (6) เพื่อร่วมงานและเจ้านายดีทำงานแล้วสนุกมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง (7) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงานภายในองค์กร (8) รางวัลและค่าตอบแทนโดยส่วนใหญ่มองเรื่องค่าตอบแทนในอันดับท้ายๆ (9) การทำงานพลาดคนที่เก่งจะมองว่าตัวเองไม่ชอบทำงานพลาด ซึ่งเป็นความกดดันมากพอสมควรในการทำงานเพื่อที่จะให้งานออกมาดี จากผลงานวิจัยนี้จะพบว่าการพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะดึงคนเก่งให้อยู่กับองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างงานการออกแบบงานที่มีความท้าทาย การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้คนทำงานสำเร็จ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ถือเป็นปัจจัยอันดับต้นๆ ที่ทำให้คนเก่งอยู่กับองค์กรได้นานและมีความสุข เรื่องที่ 3 สรุปผลการวิจัยสาเหตุที่พนักงานลาออก มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) การหมดโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพ (2) การจ่ายเงินเดือนที่ไม่ยุติธรรม (3) การทำงานมากเกินไป (4) ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ (5) หัวหน้างานมีอิทธิพล เรื่องที่ 4 สรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ดึงดูดให้พนักงานลาออก และเข้าไปทำงานกับองค์กรใหม่ ได้แก่ (1) อัตราเงินเดือนสูงกว่าที่เดิม (2) เวลาการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิต (3) โอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และพัฒนาความสามารถใหม่ๆ ให้กับตัวเอง (4) การได้รับงานที่มีความรับผิดชอบ และท้าทายมากกว่างานเดิมสามารถที่จะทำให้ตัวเองภูมิใจกับงานใหม่มากกว่างานเดิมรู้สึกว่าได้ยกระดับความสามารถของตนเอง (5) ความมีชื่อเสียงขององค์กรใหม่

สำหรับหลักการบริหารงาน นอกจากจะตอบสนองแก่บุคคลในองค์กรให้มีความพร้อมที่จะทำงานแล้ว ยังจะต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวนำให้บุคคลเหล่านี้มีความรักในองค์กร ทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร และไม่คิดเปลี่ยนงานหรือกล่าวได้ว่ามีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ด้วยเหตุนี้เองศาสตร์ทางจิตวิทยาจึงได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากกับกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในขั้นตอนที่เป็นการพัฒนาบุคลากรและแผนการบำรุงรักษาบุคลากร นั่นคือทำอะไรจึงจะสร้างความรู้สึผูกพันให้กับบุคลากรที่มีต่อองค์กรและเก็บรักษาบุคลากรไว้ให้สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้เหมือนกับการจ้างงานตลอดชีพ (Lifelong Employment) ซึ่งการรักษาบุคลากรไว้มีแนวคิดดังนี้ (1) รักษาคนดีไว้เพื่อให้อยู่กับ องค์กร (2) ปรับปรุงคนที่ยังมีจุดบกพร่องให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานได้ และ (3) ปรับปรุงคนที่คืออยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นและให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้คนเหล่านั้นช่วยกันพัฒนาองค์กรให้ขึ้นไปตามจุดมุ่งหมาย (วีระ พงศ์นภารักษ์, 2546)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแห่งแรก

ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และของประเทศไทย ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างปัญญาชนของประเทศชาติ เป็นแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ นับว่าเป็นสถาบันที่ช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ท้องถิ่นทำให้คนในท้องถิ่นตลอดจนคนในพื้นที่ใกล้เคียงได้มีโอกาสเข้าศึกษาไม่เสียโอกาสทางการศึกษา จึงเป็นแหล่งผลิตกำลังแรงงานที่สำคัญของท้องถิ่น ตลอดจนเป็นแหล่งจ้างงานในเขต ภูมิภาคและประเทศ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ขององค์กรเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีให้ดียิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการลดอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรได้ ทำให้องค์กรไม่เสียผลประโยชน์จากการที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนกับบุคลากรไปแล้วหรือเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) การทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรให้นานๆ หรือตลอดไป เมื่อบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนที่ดีทำงานอยู่กับองค์กร ได้อย่างมีความสุขก็จะทำงานอย่างทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อให้งานออกมาดีที่สุดในก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 3.1 เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี
- 3.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- 3.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- 3.5 เพื่อศึกษาสาเหตุที่บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ความคิดเห็น ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.4 ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัย

ได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน
ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1.4.1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในมหาวิทยาลัย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นปัจจัย 2 ส่วน ดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

(2) ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

1.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ 2 บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1.4.2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในมหาวิทยาลัย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นปัจจัย 2 ส่วน ดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

(2) ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน

(3) สาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกจากงาน ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ลักษณะของผู้บริหาร นโยบายการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และสภาพของงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ บุคลากรลาออกจากงาน

ในการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิด ดังปรากฏตามภาพที่ 1 และ 2

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด : ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- ระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยองค์การ

- โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา
- ความอบอุ่นและการสนับสนุน
- ความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง
- ความเป็นอิสระในการทำงาน
- ความมั่นคงและความเสี่ยง
- การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา
- รางวัลและผลตอบแทน

๘ ๗๓



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันต่อองค์การ

- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
- ความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
- ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิด : สาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- รายได้
- ระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยองค์การ

- โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา
- ความอบอุ่นและการสนับสนุน
- ความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง
- ความเป็นอิสระในการทำงาน
- ความมั่นคงและความเสี่ยง
- การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา
- รางวัลและผลตอบแทน
- การรับรู้ในผลงาน

สาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออก

- ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย
- คุณลักษณะของผู้บริหาร
- นโยบายการบริหารงาน
- ผู้บังคับบัญชา
- ระบบค่าจ้างและสวัสดิการ
- สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน



ตัวแปรตาม (dependent Variable)

1.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน แบ่งเป็น 6 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งเป็น 3 สมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ นอกจากประโยชน์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์แล้ว ที่สำคัญยังคาดว่าจะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการลดอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรได้

1.7 คำนิยามศัพท์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนศึกษาจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำมาเป็นแนวทางการกำหนดคำนิยามศัพท์ได้ดังนี้

1)บุคลากร (Staff) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน และบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

2)บุคลากรสายวิชาการ (Technical expert Staff) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และนักวิจัย ที่ผ่านการประเมินและได้รับสถานภาพเป็นพนักงานประจำ

3)บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (Administer Staff) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานด้านบริหารธุรการ งานด้าน ธุรการและบริการ ที่ผ่านการประเมิน และได้รับสถานภาพเป็นพนักงานประจำในที่นี้ จะเรียกว่า “บุคลากรสายปฏิบัติการ”

4)ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน

5)เพศ (Sex) หมายถึง สถานภาพทางเพศของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในแต่ละบุคคล จำแนกเป็น 2 เพศ คือ บุคลากรเพศชาย และบุคลากรเพศหญิง

6)อายุ (Age)หมายถึง ระยะเวลาที่เกิดมีชีวิตจนถึงปัจจุบัน (นับจำนวนเต็ม) ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งออกเป็น 8 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 20-25 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 26-30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 31-35 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 36-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41- 45 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 46-50 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 51-55 ปี และกลุ่มอายุ 56-60 ปี

7)สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ในปัจจุบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

8)ระดับการศึกษา (Education Level) หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้รับ แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

9) รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้พิเศษที่บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้รับในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท กลุ่มรายได้ระหว่าง 15,001 – 35,000 บาท กลุ่มรายได้ระหว่าง 35,001 – 55,000 บาท กลุ่มรายได้ระหว่าง 55,001 – 75,000 บาท กลุ่มรายได้ตั้งแต่ 75,000 บาท ขึ้นไป

10) ระยะเวลาในการทำงาน (Employment Interval) หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเวลาต่ำกว่า 5 ปี ระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปี และระยะเวลาตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

11) ปัจจัยองค์กร (Organizational Factors) หมายถึง ลักษณะการทำงานของบุคลากร หรือสิ่งเกี่ยวข้องที่มีส่วนสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ผลงาน

12) โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา (Task Structure and Chain of Command) หมายถึง สภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานในการรับรู้เกี่ยวกับการจัดแบ่งหน้าที่ภายในองค์การ ขึ้นตอนต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ตลอดจนสายการบังคับบัญชา ซึ่งได้ถูกกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน

13) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน การมีมิตรไมตรี ทั้งระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับเพื่อนร่วมงาน

14) ความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การยอมรับให้มีความคิดเห็นขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การ โดยไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

15) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การทำงานที่มีความเป็นอิสระ มีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

16) ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง องค์กรเปิดโอกาส ให้มีการแสดงความคิดเห็นมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาระบบงานใหม่ โดยปราศจากความ กระทบกระเทือนกับงาน และได้รับความยุติธรรมเมื่อเกิดปัญหา

17) การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายและงบประมาณ

สนับสนุน การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

18)รางวัลและผลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบและวิธีการของการประเมินผลด้วยความยุติธรรม และเหมาะสมในการให้รางวัลและผลตอบแทน ได้แก่ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นต้น

19) การรับรู้ผลงาน (Recognition) หมายถึง การได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน และการปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่องของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

20)ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดทน การทุ่มเทเวลา และอุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

21) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Goals Agreed to Believe and Organizational Value) หมายถึง การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

22)ความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Willingly and Performed Attempt of Organization) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

23) ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Membership-Maintained Needs in Organization) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงาน คงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

24)ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ความรู้สึก และการคาดการณ์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

25)ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นผลทำให้แสดงพฤติกรรมออกมา

บทที่ 2

ปริทัศน์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาการบริหารงาน และงานวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ตอนที่ 1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
2. ทฤษฎีความคาดหวัง และความหมายของทัศนคติ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
4. ทฤษฎี และความหมายความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ตอนที่ 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1. ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
2. สถานภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3. นโยบายการบริหารงานและโครงสร้างการจัดองค์การมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.3 ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ตอนที่ 1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

1.1 ความหมายขององค์การ

องค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง (Robbins and Coulter, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 19) หรือเป็นระบบการจัดการที่ออกแบบและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง (Bateman and Snell, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 215) หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันในองค์การ ได้แก่ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย รัฐบาล โบสถ์ ส่วนราชการ บริษัทต่างๆ และองค์การธุรกิจโดยทั่วไปจะมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) แสวงหากำไร (2) ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าด้วยสินค้าและบริการ (3) จัดหารายได้ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน (4) เพิ่มระดับความพึงพอใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยทุกองค์การมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1.1.1 จุดมุ่งหมายที่เด่นชัด (**Distinct purpose**) ในองค์การหนึ่งต้องมีจุดมุ่งหมาย ที่เด่นชัด ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การต้องการ อาจเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการก่อตั้งองค์การขึ้นมา

1.1.2 บุคคลหรือสมาชิก (**People or member**) เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

1.1.3 โครงสร้างที่เหมาะสม (**Deliberate Structure**) ทุกองค์การจะต้องมี โครงสร้าง ซึ่งสมาชิกสามารถทำงานได้ โครงสร้างจะต้องมีความชัดเจนรัดกุม ยืดหยุ่นได้ โครงสร้างอาจประกอบด้วย องค์การแบบดั้งเดิม (**Traditional organization**) และองค์การแบบใหม่ (**New organization**)

1) องค์การแบบดั้งเดิม (**Traditional organization**) เป็นแนวความคิดที่ มุ่งที่กฎเกณฑ์ (**Rules**) ข้อกำหนด (**Regulations**) และตำแหน่งงาน มุ่งความสำคัญที่งาน ซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือมุ่งความสำคัญที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ในองค์การ จะมีความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชา (**Hierarchical relationships**) และมีลักษณะคงที่ยืดหยุ่นไม่ได้

2) องค์การแบบใหม่ (**New organization**) เป็นการพัฒนามาจากองค์การแบบดั้งเดิม โดยมีความยืดหยุ่นได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งความสำคัญที่ทีมงาน (**Team-oriented**) ข้อกำหนด (**Regulations**) และรายละเอียดของงาน (**Job descriptions**) มุ่งความสำคัญ ที่ทักษะ (**Skill**) ซึ่งอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ความสำคัญที่ทีมงานในองค์การจะมีความสัมพันธ์แบบแนวนอนและแบบเครือข่าย

มัลลิกา ต้นสอน (2544) ได้อธิบายว่าองค์การ (**Organization**) เป็นระบบสังคมที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเกิดขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาตกลงร่วมมือ ร่วมใจ และทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากองค์การไม่มีชีวิต การดำเนินงานขององค์การจึงต้องขึ้นอยู่กับสมาชิกแต่ละคน

1.2 โครงสร้างขององค์การ

โครงสร้างองค์การ (**Organization Structure**) เป็นการจัดลำดับของตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการภายในองค์การ เพื่อความเป็นระบบ ระเบียบ ความชัดเจนและความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสารบริหารงานและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เราสามารถแสดงโครงสร้างขององค์การด้วยผังองค์การ (**Organization Chart**) หรือ OC ซึ่งเป็นแบบจำลอง 2 มิติ ที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ทางกายภาพของตำแหน่งงานและสมาชิกในองค์การ การจัดโครงสร้างองค์การจะมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1.2.1 แสดงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิกในองค์การ

1.2.2 แสดงระดับและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการของตำแหน่งงาน
ต่างๆ

1.2.3 เพื่อประสานความรู้ ทักษะ ความสามารถของสมาชิกให้เกิด
ประโยชน์ แก่องค์กร

1.3 การบริหารจัดการองค์การ

เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งมีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์การจากอดีตที่มีการทำงานแบบไม่มีโครงสร้างมาเป็นแบบคลาสสิก ซึ่งใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และทางพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการองค์การจนกระทั่งวิวัฒนาการมาจนถึงการบริหารเชิงสถานการณ์ ซึ่งทำให้กลยุทธ์ในการผลิตแตกต่างกันไป และขนาดขององค์การ วงจรชีวิตขององค์การก็มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ

ลักษณะการออกแบบโครงสร้างองค์การ (The nature of organization design) คือ กระบวนการพัฒนาและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้โครงสร้างขององค์การเหมาะสม ในกระบวนการ นี้จะมีการรวบรวมองค์ประกอบของโครงสร้างและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อทำให้โครงสร้างของ องค์การดีขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการ ตัดสินใจของผู้บริหารว่าจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การราบรื่น และบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร

ภายใต้การบริหารในปัจจุบัน ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับผู้นำหลักการบริหารมาใช้ให้ตรงกับสถานการณ์ ตัวอย่างเช่น โครงสร้างองค์การที่แน่นอน และมีระดับการบริหารหลายระดับจะใช้ได้ผลดี เมื่อสภาพแวดล้อมคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงแต่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การควรจะมีลักษณะการบริหารแบบกว้าง ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติ ดังนั้นหลักการบริหารสมัยใหม่จึงควรจะมี ความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนองค์การให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี ภายใต้การบริหารเชิงสถานการณ์ ปัจจัยต่างๆ จะถูกพิจารณาแยกจากกัน ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในจะถูกวิเคราะห์อย่างละเอียดการบริหารเชิงสถานการณ์จะเน้นที่การกระทำที่สอดคล้องกับสถานการณ์และมุ่งพัฒนาทักษะการบริหารต่างๆ ได้แก่ (1) การจูงใจ (2) การเป็นผู้นำ (3) การจัดโครงสร้างองค์การ ให้เข้ากับสถานการณ์

(1) การจูงใจ (Motivation) นักวิเคราะห์เชิงสถานการณ์เชื่อว่า พฤติกรรมจะตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล เช่น องค์การนี้ต้องการพนักงานที่มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ แต่พนักงานในองค์การชอบสิ่งอื่น ก็จะต้องมีการจูงใจปรับเปลี่ยนมาให้ชอบคอมพิวเตอร์ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

(2) การเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี บางครั้งก็ควรจะอ้อมค้อม แต่บางเวลาก็ควรจะเด็ดขาด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ประสบอยู่ควรจะใช้พฤติกรรมใด

(3) การจัดโครงสร้าง (Structure Management) จะต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีขององค์กรที่มีอยู่ โครงสร้างองค์กรจะต้องคล่องตัวปรับเปลี่ยนได้เร็ว สายบังคับบัญชาควรจะสั้น แต่ถ้าสภาพแวดล้อมคงที่ที่เราจะใช้โครงสร้างแบบราชการก็ได้ แต่ทั้งนี้การจัดโครงสร้างองค์กรก็ขึ้นอยู่กับประเภทของธุรกิจ เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับการผลิต ก็ควรจะใช้โครงสร้างแบบราชการ

2. ทฤษฎีความคาดหวัง และความหมายของทัศนคติ

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง

ความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่มีพฤติกรรมใช้ความพยายาม ตลอดจนหาวิธีการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ (Baeman and Snell, 1999 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 215)

Victor H. Vroom นักจิตวิทยาเป็นผู้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยได้กล่าวว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำสิ่งที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายาม (Effort-performance expectancy) เป็นความคาดหวังส่วนที่หนึ่ง หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าถ้าตนเองพยายามกระทำพฤติกรรมโดยอย่างสุดความสามารถแล้วโอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการศึกษาการกระทำสิ่งต่างๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2) ความคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Performance-outcome Expectancy) เป็นความคาดหวังส่วนที่สอง หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการประเมินสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัลเมื่อบุคคลรับรู้ว่าคุณความพยายามนำไปสู่ผลลัพธ์ ที่ต้องการ ก็จะเกิดความพยายามปฏิบัติงาน

3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence of outcome) หมายถึง คุณค่า ของความพอใจที่เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน หรือจากการที่ได้คาดไว้ล่วงหน้า

ซึ่งทฤษฎี Vroom เป็นการจูงใจของบุคคลซึ่งมีต่อสิ่งที่มีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณด้วยความเชื่อมั่น (ความคาดหวัง) จากการใช้ความพยายาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้กำหนดเป็นสมการ ดังปรากฏตามภาพที่ 3

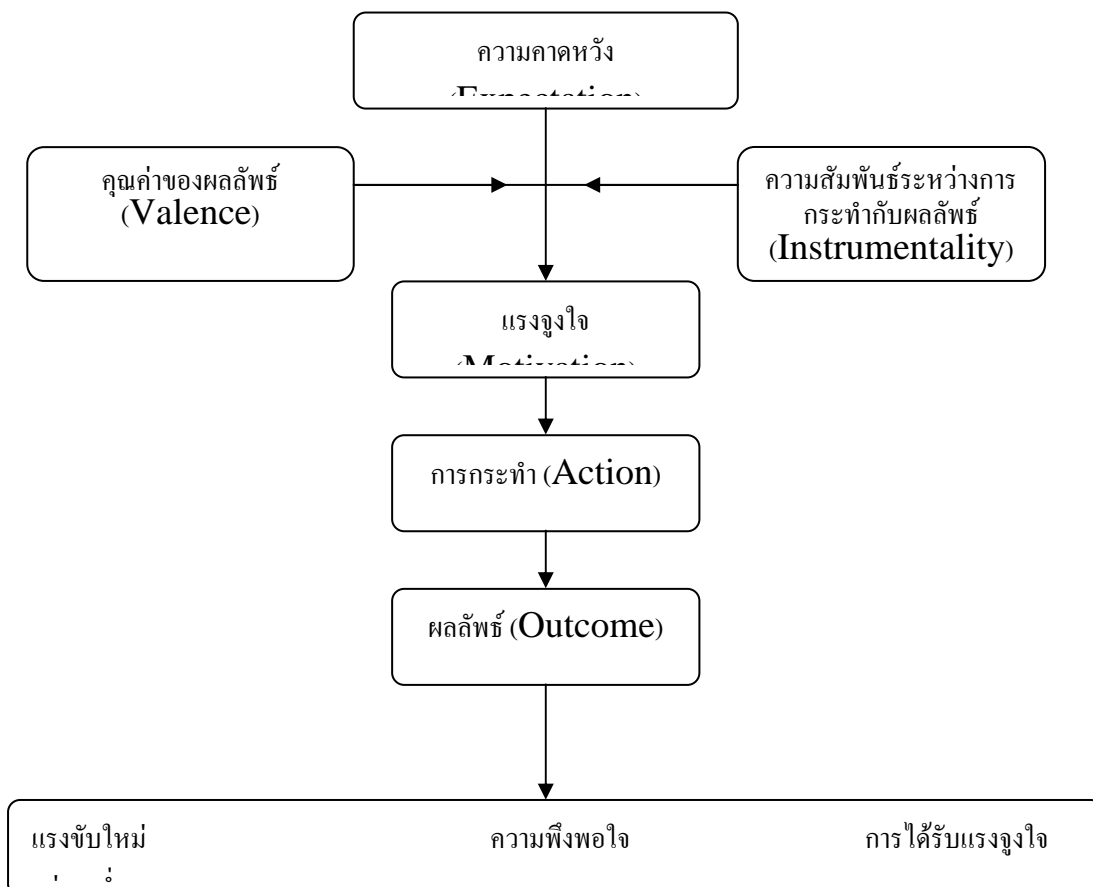
ภาพที่ 3 สมการความคาดหวัง ของ Vroom

อำนาจ	=	คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์	X	ความคาดหวัง
Force	=	Valence	X	Expectancy

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545. หน้า 215

อำนาจ (Force) เป็นพลังที่เป็นแรงจูงใจของบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นการที่บุคคลประเมินค่าผลลัพธ์ว่าก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (นริสา จิตรสมนึก, 2543 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 ; สมยศ นาวิการ, 2547 ; Robbins, 2003) จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถอธิบายได้ในลักษณะของรูปแบบทฤษฎีความคาดหวัง ดังปรากฏตามภาพที่ 4

ภาพที่ 4 ทฤษฎีการจูงใจ ของ Vroom



ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545. หน้า 216

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าบุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอ ความคาดหวังจึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยปกติแล้วมนุษย์มีความคาดหวังและความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด แต่แต่ละบุคคลก็มีความคาดหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง อย่างเช่นในกรณีการเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังนั้นความคาดหวังของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาเพื่อสามารถเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ เพื่อสามารถสนองตอบความต้องการและสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การสูงสุดแก่บุคลากร

2.2 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ สภาพการณ์ เมื่อเกิดความรู้สึกบุคคลนั้นจะมีการเตรียมพร้อมเพื่อมีปฏิกิริยาตอบโต้ไปในทิศทางหนึ่งตามความรู้สึกของตนเองซึ่งนักวิชาการหลายๆ คนได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันดังนี้(สุรพงษ์ โสชนะเกียร, ออนไลน์, 2533)

Roger (1978) ได้กล่าวว่าทัศนคติ ว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้น คิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าและเป็นมิติของการประเมินเพื่อแสดงว่า ชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบจากการรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

Howard H.Kenler (1963) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสนับสนุน หรือต่อต้านบุคคล สถาบันสถานการณ์ หรือแนวความคิด

Cater V. Good (1959) ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ คือความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งซึ่งเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างบุคคล หรือสิ่งใด ๆ

Newcomb (1854) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทักษะซึ่งมีอยู่ในเฉพาะคน นั้นขึ้นกับสิ่งแวดล้อม อาจแสดงออกในพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะชอบ หรือพึงพอใจ ซึ่งทำให้ผู้อื่นเกิดความรักใคร่ อยากใกล้ชิดสิ่งนั้น หรืออีกลักษณะหนึ่งแสดงออก ในรูปความไม่พอใจ เกลียดชัง ไม่อยากใกล้ชิดสิ่งนั้น

Norman L.Munn (1971) กล่าวว่า ทักษะ คือ ความรู้สึกและความ คิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอใดๆ ในทางที่จะยอมรับ หรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยา ตอบสนองด้วยพฤติกรรม อย่างเดียวกัน ตลอด

G.Murphy, L.Murphy and T. Newcomb (1973) ให้ ความหมายของคำว่า ทักษะ หมายถึง ความชอบ หรือไม่ชอบ พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่ บุคคลแสดงออกมาต่อสิ่งต่าง ๆ

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531) กล่าวถึงทักษะที่เชื่อมโยงถึงพฤติกรรมของบุคคล ว่า ทักษะ หมายถึง (1) ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก หรือการมีอคติของบุคคลในการที่จะ สร้างความพร้อม ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้น ที่ได้รับมา (2) ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทาง หนึ่งทางใด (3) ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัวหรือความพร้อมที่จะตอบสนอง

ความสำคัญ ของคำว่า ทักษะ ด้วยทักษะเป็นเรื่องที่เราได้ยินได้ฟังกันบ่อยๆ ในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตามทักษะก่อนข้างเป็นเรื่อนามธรรมเพราะเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในตัว บุคคล ซึ่งเราไม่สามารถจะเห็นรูปร่างทักษะได้ ถ้าจะศึกษาทักษะของบุคคลก็สามารถทำได้ โดยดูจากการแสดงพฤติกรรมของผู้นั้น โดยใช้วิธีการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ และทดสอบ นักจิตวิทยามีความเห็นว่าทักษะเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าจะ ทำความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมได้อย่างชัดเจนจะต้องศึกษาเรื่องทักษะที่ควบคู่ไปด้วยอาจกล่าวได้ว่า ทักษะเป็นพื้นฐานที่แท้จริงในการแสดงซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งได้จำแนกทักษะ ออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ทักษะทางบวก คือ ความรู้สึกที่ดี ที่ชอบ ที่อยากมีความสัมพันธ์ กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (2) ทักษะทางลบ คือ ความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่ชอบ ไม่อยากมีความสัมพันธ์กับ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทักษะ

1. ทักษะเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคน เกิดขึ้นจากการรวบรวม ประสบการณ์ต่างๆในอดีตมนุษย์จะทำการจำแนกทักษะออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ชอบ ไม่ชอบ ดี ไม่ดี สนใจ ไม่สนใจ การจำแนกนี้อาศัยหลักเกณฑ์ที่แต่ละคนเก็บสะสมในอดีต เป็นตัว ประเมินตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางของทักษะของตนเอง และหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะถูกหล่อ หลอมมาจากความเชื่อ ของมนุษย์แต่ละคนที่แตกต่างกัน ความเชื่อของมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้น

อย่างมีเหตุผล ความเชื่อจะต้องประกอบด้วยเหตุผลเฉพาะของแต่ละบุคคล นักจิตวิทยาได้จัดลำดับความเชื่อไว้ดังนี้ คือ

- 1) ความเชื่อจากประสบการณ์ตรง เป็นความเชื่อในระดับพื้นฐานที่สุด คือ เพราะเคยได้พบมา
- 2) ความเชื่อจากการประเมินค่าความเชื่อชนิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากบางครั้งประสบการณ์ตรงไม่ได้ให้ข้อมูลที่เหมือนกันทุกครั้ง
- 3) ความเชื่อในระดับการวิเคราะห์ ความเชื่อในลักษณะนี้เป็นความเชื่อที่ได้มาจากข้อมูลหลายทาง ดังนั้นก่อนจะเชื่อจะต้องอาศัยการพิจารณาถึงเหตุผลก่อนลักษณะความเชื่อในระดับนี้จะเป็นผลของการพิสูจน์ในเชิง ตรรก วิทยามาแล้ว
- 4) ความเชื่อในระดับการสังเคราะห์ ความเชื่อในระดับนี้ต้องอาศัยข้อมูลและหลักฐานต่าง ๆ มากมายในการตัดสินใจเพื่อประกอบความเชื่อของตน

2. ทศนคติเกิดจากการรับทศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน การรับทศนคติของผู้อื่นมานั้น มักจะเป็นกรณีที่บุคคลนั้นมีความสำคัญ เป็นที่น่าเชื่อถือและยกย่องชื่นชมอย่างมาก

3. ทศนคติจากประสบการณ์ที่ประทับใจมาก ประสบการณ์บางอย่างที่ประทับใจมากทั้งทางด้านดีและทางด้านไม่ดี เพียงครั้งเดียวก็อาจก่อให้เกิดเป็นทศนคติอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น สรุปได้ว่า ทศนคติเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือการรู้ของบุคคล กับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบ ในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้เชิงบวก และเชิงลบ ทศนคติมีผลให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมา จะเห็นได้ว่า ทศนคติประกอบด้วย ความคิดที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึกนั้นออกมาโดยการพฤติกรรม

องค์ประกอบของทศนคติ

จากความหมายของทศนคติดังกล่าวแยกองค์ประกอบของทศนคติได้ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (The Cognitive Component) คือส่วนที่เป็นความเชื่อ ของบุคคลที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทัวไปทั้งที่ชอบ และไม่ชอบหากบุคคลมีความรู้ หรือคิดว่าสิ่งใดดี มักจะมีทศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่หากมีความรู้มาก่อนว่า สิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component)

คือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

หน้าที่ของทัศนคติ

1. ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ กันเช่น คนที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพวิศวกรก็พยายามขวนขวายหาทางเพื่อประกอบอาชีพที่ตนต้องการให้ได้
2. ทำหน้าที่กำหนดค่านิยมให้กับชีวิตบุคคล เช่น ผู้ที่มีทัศนคติว่า ลูกจะต้องดีต้องกตัญญูต่อพ่อแม่ ก็จะยึดถือว่า ความกตัญญูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
3. ช่วยในการตีความหมายในสถานการณ์ต่างๆ เช่น เมื่อคนแปลกหน้าเข้ามาคุยหรือถาม บางคนพร้อมที่จะพูดคุย แต่บางคนเดินหนี
4. เป็นกลวิธีในการป้องกันตัวเองอย่างหนึ่ง เช่น คนที่มีทัศนคติไม่ชอบวิชาครู แต่ถูกสถานการณ์บังคับ เช่น สอบเข้ามาเรียนได้ เมื่อเรียนไปแล้วไม่มีความสุข เลยพยายามปรับทัศนคติของตัวเองให้ชอบวิชาครูเพื่อจะได้มีความรู้สึกรักมีความสุขในขณะที่เรียนมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์การแบ่งเป็น 3 กลุ่ม (Steers, 1977 อ้างถึงใน นุชติมา รอบคอบ, 2542 หน้า 18) ได้แก่

2.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

2.2 ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานผู้นั้นรับ ผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลย้อนกลับของงาน

2.3 ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่พนักงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์การ ความเชื่อถือได้ขององค์การ ความพึงพอใจขององค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองตอบจากองค์การ

Sheldon (1971) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Mowday, Porter and Steers, 1982) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

1. คุณลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ การรวมอำนาจการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ
4. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์การ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

4. ทฤษฎี และความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

4.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและการนำมาใช้ประกอบและเสริมสร้างในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้ขอกล่าวถึง 2 ทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการ (Hierarchy of Need) ของ Maslow และทฤษฎี ERG ของ Alderfer

1) ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการ (Hierarchy of Need) ของ Maslow

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเป็นลักษณะลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และเมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ย่อมต้องการในอีกระดับหนึ่งตามลำดับขั้น ซึ่งสามารถเรียงลำดับความต้องการเป็น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (นุชติมา รอบคอบ, 2542 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 ; Robbins, 2003) ดังปรากฏตามภาพที่ 5

ภาพที่ 5 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow



ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545. หน้า 219

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความอบอุ่น การพักผ่อน การปลดปล่อยหรือหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ความต้องการดังกล่าวจะถูกเปลี่ยนเป็นเงินเดือน เงื่อนไขการทำงานในเบื้องต้น เช่น ความร้อน เครื่องปรับอากาศ สถานที่รับประทานอาหาร เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคง และความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ กล่าวคือ ปลอดภัยจากอันตรายจากอุบัติเหตุ และปลอดภัยจากการถูกข่มขู่ รวมทั้งหลักประกันความมั่นคงปลอดภัยด้วย ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ก็จะเป็นเงื่อนไขการทำงานที่ปลอดภัย หลักประกันการว่าจ้างการทำงานที่มั่นคง ระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ยอมรับได้

ขั้นที่ 3 ความต้องการยอมรับทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก ความผูกพัน ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม การยอมรับ และมิตรภาพ ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ก็จะเป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นความต้องการชื่อเสียง ปรารถนา ที่จะให้ตนเองมีภาพพจน์ที่ดี ได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการยกย่องชื่นชม/นับถือจากผู้อื่น ในความสำเร็จของตน เป็นการพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ความต้องการดังกล่าวก็จะเป็นการผลักดันให้ได้รับการยอมรับการได้ เพิ่มความรับผิดชอบ การได้รับระดับตำแหน่งหรือสถานะที่สูงขึ้น การเสียดสีเพื่อองค์การ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ ทั้งปวง ตามแต่แต่ละคนจะคิดฝันไว้ ถือว่าเป็นความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ถ้าเป็นสถานที่ทำงาน ความต้องการนี้จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เต็ม การเพิ่มขีดความสามารถ คนที่จะมาถึงความต้องการขั้นนี้จะเป็นคนที่มองหางานที่ท้าทายความชำนาญ ความสามารถของตน การยอมรับที่จะพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถโดยวิธีการสร้างสรรค์แบบใหม่ๆ ระดับความ สมองในในชีวิตพบได้ในองค์การที่เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโต ให้พนักงาน มีความคิดสร้างสรรค์และการเสาะหาการอบรมสำหรับกิจการงานที่ท้าทายความสามารถ

ความต้องการในแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจ พฤติกรรมของผู้ นั้นอีกต่อไป ดังนั้นแต่ละองค์การจะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ไปจูงใจ พนักงานจึงต้องศึกษาว่าพนักงานแต่ละรายมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงกำหนด สิ่งจูงใจให้พนักงานแต่ละรายเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด พนักงานจึงจะเกิดความ พึงพอใจ และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังปรากฏตามภาพที่ 6

ภาพที่ 6 การแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง Maslow's Hierarchy of Needs

และการจัดการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ

ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์	การจัดการตอบสนองความต้องการ บุคลากรโดยองค์การ
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) ความเจริญเติบโต / ความก้าวหน้า / ความคิดสร้างสรรค์	ความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ การเลื่อนตำแหน่ง
ความต้องการมีเกียรติยศ (Esteem Needs)	การยกย่อง ตำแหน่ง

การยกย่อง / ความภาคภูมิใจ / สถานภาพ	สถานะ
ความต้องการยอมรับทางสังคม (Social Needs) ความรัก / ความรู้สึกที่ดี / การยอมรับ	ทีมงาน การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์
ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความปลอดภัย / ความมั่นคง / เสถียรภาพ	ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) อาหาร / น้ำ / ที่อยู่อาศัย	สภาพสิ่งแวดล้อม / อากาศ ความร้อน / อากาศ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545. หน้า 303

2) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer มี 3 ประเภท ดังปรากฏตามภาพที่ 7

ภาพที่ 7 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ประเภท	ลักษณะ
1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs : E)	เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎี มาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความ

	ปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs : R)	มีลักษณะเป็นรูปพรรณน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs :G)	เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปพรรณต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545. หน้า 303

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ในระดับของความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น Alderfer ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปพรรณ เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการการอยู่รอด)

Alderfer ยังขยายทฤษฎีมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration-regression principle) เพื่ออธิบายว่า เมื่อบุคคลยังมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นเขาจะเลิกพยายามตอบสนองความต้องการและเปลี่ยนไปใช้ความพยายามที่จะตอบสนองในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

4.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น ได้รับการยอมรับทั้งจากหัวหน้าองค์กรและผู้ชำนาญการด้านการวิเคราะห์องค์กรว่าถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรก็สามารถจะรักษาบุคลากรให้คงอยู่ และปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นตัวทำนายถึงการลาออกของบุคลากร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers ,1977 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541) ยิ่งไปกว่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแกนสำคัญของโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรอีกด้วย

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน ดังนี้ Kanter (1968) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ ส่วนHall and others (1970) ได้พิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

Porter and other (1974 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ

1. ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะความความเป็นสมาชิกขององค์กร

Marsh and Mannari (1977, อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ รวมถึงต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กรด้วย

Northcraft and Neale (1990, อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541)กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้นแต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

ภรณ์ กীরติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจัง ต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่ได้กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ความพยายามที่จะ

ปฏิบัติงานอย่างเสียสละและอย่างทุ่มเท การยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความจงรักภักดีที่จะดำรงอยู่ในองค์การตลอดไป

2.2 ตอนที่ 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี [มทส.] (2543) ได้จัดตั้งขึ้นจากนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ในเรื่องของการกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปสู่ภูมิภาคและชนบทให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสนองตอบนโยบายการพัฒนาอุดมศึกษาของประเทศใน พ.ศ. 2527 ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยโดยคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัย ได้มีคำสั่งที่ 12/2527 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2527 แต่งตั้ง "คณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" ขึ้นในส่วนภูมิภาค และคณะกรรมการชุดดังกล่าวได้เสนอให้รัฐบาลจัดตั้งมหาวิทยาลัยในภูมิภาคเพิ่มขึ้น 5 แห่ง คือ ภาคเหนือ 1 แห่ง ภาคใต้ 1 แห่ง ภาคตะวันออก 1 แห่ง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 แห่ง คือที่จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดอุบลราชธานี ในระยะแรกทบวงมหาวิทยาลัยได้มอบให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดตั้งวิทยาลัยในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นขึ้นที่จังหวัดนครราชสีมา และจังหวัดอุบลราชธานี โดยที่จังหวัดอุบลราชธานีใช้ชื่อว่า วิทยาลัยอุบลราชธานี และที่จังหวัดนครราชสีมาใช้ชื่อว่า วิทยาลัยสุรนารี

ในช่วงที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำลังดำเนินการจัดตั้งวิทยาลัยขึ้นที่จังหวัดนครราชสีมา นั้น รัฐบาลในสมัย ฯพณฯ พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัดการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเพิ่มในทุกภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ โดยให้มีศักยภาพและความพร้อมที่จะตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาประเทศในส่วนภูมิภาคต่างๆ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2531 ได้มีมติเรื่อง "การจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ในภูมิภาค" โดยอนุมัติให้จัดตั้งวิทยาลัยสุรนารี สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่จังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งดำเนินการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ และอนุมัติให้แต่งตั้ง "คณะกรรมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสุรนารี" ตามคำสั่งคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัยที่ 176/2531 เพื่อทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลและจัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสุรนารี ซึ่งมีปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เป็นประธานคณะกรรมการการจัดตั้งมหาวิทยาลัยฯ) ซึ่งการประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2531 ได้มีมติ ดังนี้

1. ให้โอนงานโครงการจัดตั้งวิทยาลัยสุรนารีของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย และดำเนินการขอพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ "อ่างเก็บน้ำห้วยบ้านยาง" จากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นที่ก่อสร้างมหาวิทยาลัยสุรนารี รวมทั้งการโอนเงินงบประมาณประจำปี 2532 จำนวน 8,195,600 บาท จากมหาวิทยาลัยขอนแก่นมาอยู่ภายใต้โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสุรนารี สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสุรนารี เพื่อทำหน้าที่ศึกษาข้อมูลและจัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสุรนารี และดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการทบวงมหาวิทยาลัย

จากการประชุมพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการและคณะกรรมการ 3 คณะ ที่ได้รับการแต่งตั้ง ประกอบด้วย คณะกรรมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสุรนารี คณะอนุกรรมการประสานงานโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ในส่วนภูมิภาค และคณะกรรมการจัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยสุรนารี เมื่อวันที่ 10 - 11 กุมภาพันธ์ 2532 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการสำคัญ ดังนี้

1. ให้ใช้ชื่อมหาวิทยาลัยว่า **มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี** เพื่อเน้นลักษณะเด่นของมหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับแนวโน้มของความต้องการในการพัฒนาประเทศ และทิศทางการจัดการอุดมศึกษาในอนาคต

2. ให้กำหนดฐานะและรูปแบบของมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐประเภทวิสาหกิจที่บริหารงานแบบธุรกิจที่ไม่มุ่งหาผลกำไร และยังสามารถสนองนโยบายของรัฐได้เต็มที่ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

3. ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน และมหาวิทยาลัยควรมีระบบบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระจากระบบราชการ

4. ขอมติคณะรัฐมนตรีให้ข้าราชการเข้าร่วมปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้ในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปีนับตั้งแต่การจัดตั้งมหาวิทยาลัย โดยให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีเวลาเตรียมบุคลากรได้เพียงพอแก่การดำเนินงาน

คณะกรรมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำโครงการตามที่ได้รับมอบหมายเสนอต่อรัฐบาล พร้อมด้วยร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยที่จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ชื่อมหาวิทยาลัยว่า **มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี** เพื่อเน้นถึงความสอดคล้องของลักษณะเด่นของมหาวิทยาลัยกับแนวโน้มของความต้องการของการพัฒนาประเทศ และทิศทางการจัดการอุดมศึกษาของประเทศในอนาคต รัฐบาลในขณะนั้น ซึ่งมี พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุ

นารีต่อสภาผู้แทนราษฎรในสมัยประชุม พ.ศ. 2532 และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรง
ลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2533 มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยี สุรนารีจึงได้ถือเอา วันที่ 27 กรกฎาคม 2533 เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย

ในการดำเนินงานได้มีการจัดเตรียมแผนการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี เป็น 3 ระยะ ดังนี้ (มทส., ออนไลน์, 2548)

ระยะที่ 1 ระยะจัดทำโครงการ (พ.ศ. 2531 - 2532) เนื่องจากมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ต้องเริ่มดำเนินงานในทุกด้าน อาทิ การจัดหาที่ดิน การ
เตรียมโครงสร้างการบริหาร การเตรียมโครงสร้างด้านวิชาการ การจัดเตรียมทำ ผังแม่บท การ
เตรียมด้านอัตรากำลัง ทำร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รวมทั้งการ
ดำเนินการด้านเทคโนโลยีควบคู่กับโครงการจัดงานแสดงเกษตรและอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
ซึ่งภายหลังได้เปลี่ยนเป็นโครงการจัดงานแสดงเกษตรและอุตสาหกรรมโลก 2538
(WORLDTECH' 95 Thailand)

ระยะที่ 2 ระยะจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเปิดดำเนินการ (พ.ศ. 2533 -
2536) นอกเหนือการจัดทำโครงการในระยะแรก ขึ้นต่อมาเป็นการเตรียมความพร้อมของ
มหาวิทยาลัยเพื่อเริ่มเปิดรับนักศึกษา โดยมีการดำเนินงาน ได้แก่ งานเกี่ยวกับที่ดินสิ่งก่อสร้าง งาน
วิชาการ งานบริหาร งานจัดเตรียมบุคลากร งานจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการเรียนการ
สอน การดำเนินการด้านเทคโนโลยีควบคู่กับการจัดงานแสดงเกษตรและอุตสาหกรรมโลก
2538 และการจัดหางบประมาณ

ระยะที่ 3 ระยะเปิดดำเนินการ (พ.ศ. 2536 เป็นต้นไป) มหาวิทยาลัยเริ่ม
ดำเนินการรับนักศึกษาเข้าศึกษาเป็นรุ่นแรกในปีการศึกษา 2536 ในกลุ่มสาขาวิชา
วิศวกรรมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร รวม 9 หลักสูตร การดำเนินการในขั้น
นี้จะเป็นการจัดการเรียนการสอนไปตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย การสอนใน
ภาคทฤษฎี การทดลองและฝึกหัด ทั้งในห้องปฏิบัติการและสถานประกอบการ นักศึกษาจะต้อง
ศึกษารายวิชาต่างๆ ตามข้อกำหนดของหลักสูตร และผ่านการทดสอบและการประเมินผลตาม
เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้จึงจะสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตของมหาวิทยาลัยแห่งนี้

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในช่วงทศวรรษแรก ได้แบ่ง
พัฒนาการสำคัญเป็น 3 ช่วง พ.ศ. 2531 - 2532 เป็นช่วงแรกที่เป็นดำเนินการด้าน
จัดหาที่ดินที่ตั้งของมหาวิทยาลัย การเตรียมโครงสร้าง การเตรียมจัดทำผังแม่บท และอื่นๆ
ในช่วงที่ 2 ตั้งแต่ พ.ศ. 2533 - 2536 เป็นดำเนินการในช่วงเริ่มต้นจัดได้ว่าเป็นระยะ
บุกเบิกของมหาวิทยาลัย กล่าวคือเป็นระยะที่ก่อร่างสร้างตัวของมหาวิทยาลัยให้พร้อมที่จะเปิด
ดำเนินการ โดยงานที่ได้ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการก่อสร้างอาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภค

การจัดระบบ วางระเบียบ การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงาน การดำเนินการส่วนใหญ่จะอยู่ที่สำนักงานชั่วคราว กรุงเทพมหานคร และในช่วงที่ 3 ตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นต้นไป เป็นระยะของการเปิดดำเนินการ บุคลากรทั้งหมดเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง จังหวัดนครราชสีมา มีการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีรุ่นแรกในปีการศึกษา 2536 และในช่วงนี้ได้ดำเนินการตามภารกิจของมหาวิทยาลัยโดยเน้นด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการขยายภารกิจทางด้านบริการวิชาการ ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในระยะต่อไป

2. สถานภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย และจากการที่รัฐบาลมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้งหมดภายในปี 2545 นั้น ได้มีหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศมาศึกษารูปแบบการดำเนินงาน และศึกษาคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นจำนวนมาก ถือได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นต้นแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ได้มีการถ่ายทอดแนวความคิดและประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่หน่วยงานต่างๆ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2548)

2.1 สถานที่ตั้ง ขนาดพื้นที่จัดตั้ง

สถานที่ตั้งเลขที่ 111 ถ.มหาวิทยาลัย ต.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา
30000
พื้นที่ประมาณ 7,000 ไร่

2.2 ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการอยู่กับกำของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยเป็นเมืองมหาวิทยาลัยที่มุ่งเสริมสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหาร ส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการในการดำเนินงาน เป็นชุมชนทางวิชาการที่เป็นแหล่งรวมผู้รู้ ผู้เรียน และสรรพวิทยาการด้านศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีคุณประโยชน์ต่อบุคคลและสังคม ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จึงมีปณิธานอันมั่นคงที่จะดำรงความเป็นเลิศในทุกภารกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการสะสมและสร้างสรรค์ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิปัญญา เพื่อพัฒนามนุษย์ชาติชั่ววันรันดร์

2.3 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย และเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของเอเชียทางด้านวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยี เป็นภูมิวิชาและเป็นคลังปัญญาที่ดำรงความเป็นเลิศในทุกภารกิจมีผลสัมฤทธิ์ในการสะสมและสร้างสรรค์ ภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิปัญญา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคคลและสังคม

2.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและเป้าหมายไว้ 5 ประการ ดังนี้

1) ขยายตัวอย่างระมัดระวัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนามหาวิทยาลัยในส่วนที่สามารถทำได้ดีที่สุดก่อน เป็นส่วนที่หน่วยงานอื่นไม่สามารถทำได้หรือทำได้ไม่เพียงพอ และมีความต้องการสูงในช่วง พ.ศ. 2545-2554

2) ระดมทรัพยากรและสรรพกำลังมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการสรรหาให้เพียงพอและพัฒนาให้ใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ในทุกภารกิจและการระดมทุนเพื่อประกันโอกาสให้นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถเรียนได้

3) สร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน โดยสร้างนวัตกรรมใหม่สร้างปัจจัยคุณภาพ เน้นการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้สามารถดึงดูดคณาจารย์และบุคลากร ตลอดจนนักศึกษามาสู่มหาวิทยาลัย รวมทั้งการกระทำการกิจทุกด้านให้เกิดความเป็นเลิศสามารถแข่งขันได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

4) รักษาจุดแข็งและข้อดีที่มีอยู่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระบบรวมบริการประสานภารกิจ การถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชน เป็นต้น

5) สร้างทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบ และขยายผลไปสู่การบริการทางวิชาการ และให้คำแนะนำปรึกษาแก่หน่วยงานภายนอก

2.5 ภารกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีภารกิจหลัก 5 ประการ ได้แก่

1) ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศ

2) วิจัยและค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการและการนำผลการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาประเทศ

3) ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้ประเทศไทยพึ่งตนเองทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาได้มากขึ้น

4) ให้บริการทางวิชาการและประชาชนและหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

5) ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติและของท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งศิลปะและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.6 สัญลักษณ์

สัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ ตราประจำมหาวิทยาลัย สีประจำมหาวิทยาลัย และต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

1) ตราประจำมหาวิทยาลัย

ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย ภาพท้าวสุรนารี ณ ใจกลาง เส้นโค้งงอนหงายขนาด 2 ข้างของภาพข้างละ 5 เส้น และมีภาพเชิงนามธรรมของพืชพรรณและเฟืองจักรรองรับฐานของภาพท้าวสุรนารี

- ภาพท้าวสุรนารี ณ ใจกลาง สื่อความหมายถึง ปรัชญา และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย เน้นความเคารพและศรัทธาต่อท้าวสุรนารี ในฐานะ วีรสตรีแห่งชาติ

- เส้นโค้งงอนหงายขนาด 2 ข้างของภาพ ข้างละ 5 เส้น เกยและเชื่อมต่อกัน เสมือนหนึ่งกระเบื้องมุงหลังคาคร่อมภาพ สื่อความหมายถึงความสำเร็จทางเทคโนโลยีที่ต่อเนื่องกัน และความเจริญก้าวหน้าที่ไม่มีสิ้นสุด

- ภาพเชิงนามธรรมของพืชพรรณและเฟืองจักร สื่อความหมายถึงการเกษตรและอุตสาหกรรม

2) สีประจำมหาวิทยาลัย

สีแดงและสีทอง สีแดง เป็นสีประจำจังหวัดนครราชสีมา เป็นสีของธงประจำกองเสือป่านครราชสีมาที่ได้รับพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และเป็นสีประจำวันพฤหัสบดีซึ่งถือว่าเป็นวันครู สีทอง เป็นสีแห่งความรุ่งเรือง รุ่งโรจน์ และศรัทธา

3) ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

ต้นปีบทอง มีดอกสีแดง ซึ่งเป็นสีประจำมหาวิทยาลัย เป็นต้นไม้ที่ปลูกง่าย ทนทาน โตเร็ว มีทรงพุ่มกว้าง สื่อความหมายถึง ความเรียบง่าย ความแข็งแกร่ง ความรุดหน้า และความร่มเย็น

3. นโยบายการบริหารงานและโครงสร้างการจัดองค์การมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.1 นโยบายการบริหารงาน

หลักการสำคัญของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คือ ความเป็นอิสระ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง สามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ลดขั้นตอนการทำงาน สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและประหยัดการดำเนินการต่างๆ ส่วนใหญ่สิ้นสุดในระดับมหาวิทยาลัยและให้มีการควบคุมจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น โดยได้กำหนดนโยบายการบริหารเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านการบริหาร

มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารงานที่มีกลไกการดำเนินการที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพและสามารถสนองตอบความต้องการของชุมชนและสังคม และมีระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการเลือกสรรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้เป็นเลิศทางวิชาการและมี ประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติหน้าที่

3.1.2 ด้านการจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยร่วมมือกับภาคเอกชนและขยายโอกาสการศึกษาไปยังกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และจัดการศึกษาที่ให้สาระรูปแบบที่เสริมสร้างทักษะ มีรูปแบบที่ส่งเสริมความเข้าใจในมรดกและวัฒนธรรม

3.1.3 ด้านการวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยมีกลไกการบริหารและวิจัยที่มีประสิทธิภาพ มีทิศทางการวิจัยที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการพึ่งตนเอง ตลอดจนให้กิจกรรมทางวิจัยที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศในนานาชาติและระดับโลก โดยให้เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการกิจด้านการวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัย

3.1.4 ด้านการบริการวิชาการ

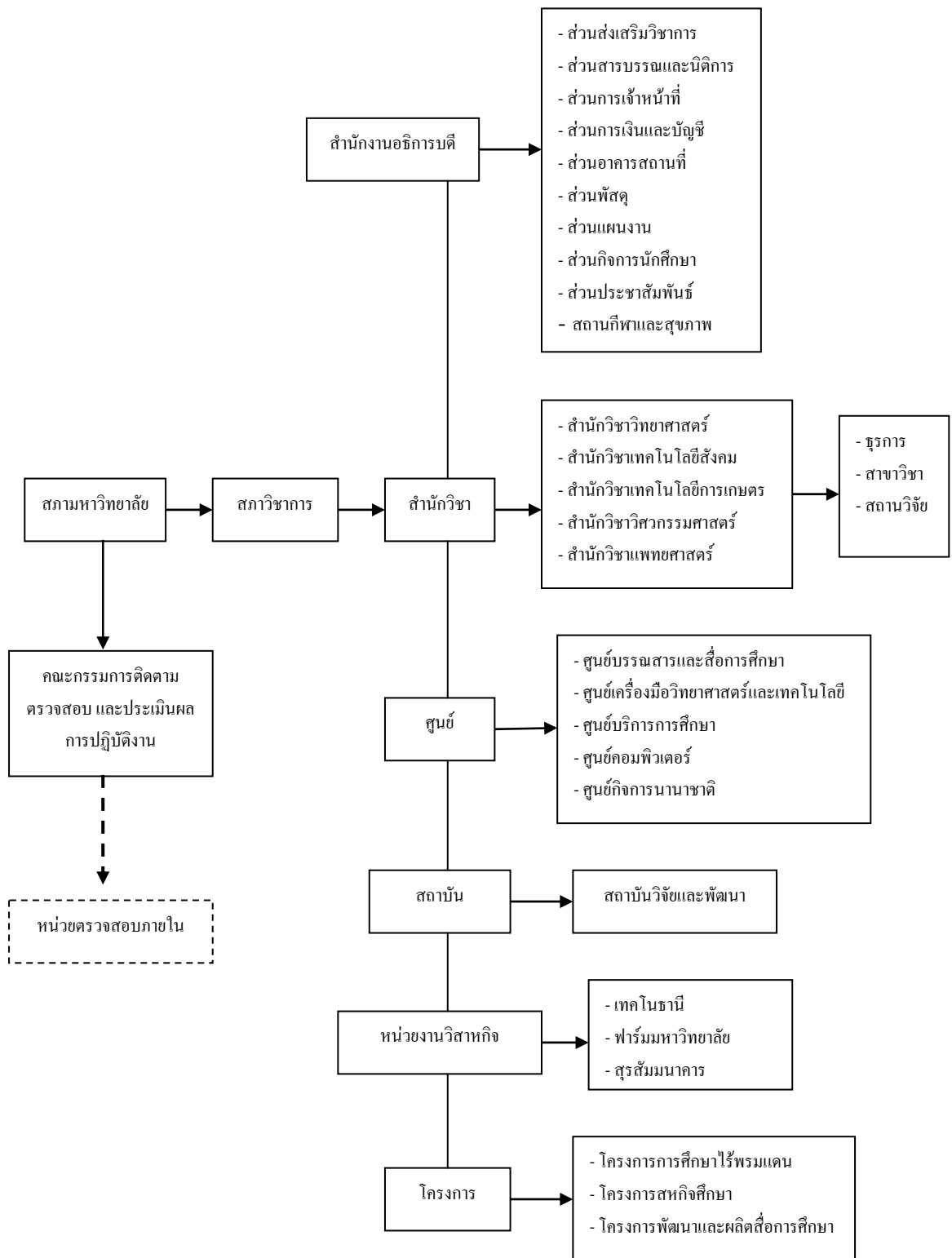
มหาวิทยาลัยมีกลไกสำหรับการให้บริการทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของชุมชน และภาคการผลิต

3.2 โครงสร้างการจตุตถการ

ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในจัดโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจที่มีลักษณะของการปกครองตนเอง โดยให้การตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ สิ้นสุดในระดับสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง โครงสร้างการจตุตถการการบริหารในแนวราบ มีการจัดแบ่งส่วนงานที่ชัดเจน ไม่สลับซับซ้อน ลดขั้นตอนในการตัดสินใจ จึงยึดหลักรวมบริการประสานภารกิจนโยบายการจ้าง

เหมาบริการ ควบคุมให้เป็นองค์กรขนาดเล็ก แต่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ซึ่งมีรูปแบบ
โครงสร้างการจัดองค์การในการบริหารแบ่งเป็น 2 โครงสร้าง ดังปรากฏตามภาพที่ 8

ภาพที่ 8 โครงสร้างการจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ที่มา : รายงานประจำปีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปี พ.ศ. 2547, 2548. หน้า 19.

3.2.1 โครงสร้างองค์การสูงสุด จัดเป็นองค์คณะบุคคลในรูปของสภาตามที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533 ซึ่งกลไกการกำหนดนโยบาย การ

วางแผนการควบคุม การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยองค์การสำคัญจำนวน 2 องค์การ ดังนี้

3.2.1.1 สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป โดยเฉพาะด้านนโยบายและแผน งบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน การแบ่งส่วนงาน การออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและการอนุมัติปริญญา ซึ่งสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง (2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (3) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า 9 คนแต่ไม่เกิน 12 คน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก และในจำนวนนี้จะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 4 คน (4) กรรมการจำนวน 2 คน ซึ่งเลือกจากกรรมการจากสภาวิชาการ (5) กรรมการจำนวน 5 คน ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำ โดยนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีวาระดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือกหรือได้รับเลือกตั้งใหม่ก็ได้ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2533 - 2543 มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 5 ชุด

3.2.1.2 สภาวิชาการ เป็นองค์กรรองลงมาจากสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทางวิชาการ อันได้แก่ การสอน การวิจัย และบริการทางวิชาการ โดยเฉพาะการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยสภาวิชาการ ประกอบด้วย (1) ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี (2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน และศาสตราจารย์ (3) กรรมการสภาวิชาการที่คณาจารย์ประจำเลือกจากคณาจารย์ประจำสำนักวิชา สำนักวิชาละ 3 คน กรรมการสภาวิชาการ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งใหม่ก็ได้

3.2.2 โครงสร้างส่วนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีงานหลักที่สำคัญ 6 ด้าน คือ งานบริหารและธุรการ งานสอน งานวิจัยและพัฒนา งานบริการวิชาการ งานปรับปรุง แปลง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี และงานทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การจัดองค์กรของมหาวิทยาลัย จึงอิงตามลักษณะงานทั้ง 6 ประการ ดังนี้

3.2.2.1 สำนักงานอธิการบดี มีภารกิจหลักประสานนโยบายของมหาวิทยาลัยในทุกๆ ด้าน รวมทั้งภารกิจในด้านการบริหารและธุรการ โดยประสานงานบริหารในสำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน และหน่วยงานวิสาหกิจ ปัจจุบันสำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วยหน่วยงานระดับส่วนงาน 10 ส่วนงาน ได้แก่ (1) ส่วนส่งเสริมวิชาการ (2) ส่วนการเงินและบัญชี (3) ส่วนแผนงาน (4) ส่วนการเจ้าหน้าที่ (5) ส่วนกิจการนักศึกษา (6) ส่วนอาคารสถานที่ (7) ส่วนสารบรรณและนิติการ (8) ส่วนพัสดุ (9) ส่วนประชาสัมพันธ์ และ (10)

สถานกีฬาและสุขภาพ โดยการดำเนินงานตั้งแต่เปิดดำเนินการจนกระทั่งปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อความเหมาะสม ดังนี้

- 10 ตุลาคม 2539 ได้ประกาศยุบส่วนวิเทศสัมพันธ์ และจัดตั้งศูนย์กิจการนานาชาติโดยโอนภารกิจที่อยู่ภายใต้การดูแลของส่วนวิเทศสัมพันธ์ไปไว้ที่ศูนย์กิจการนานาชาติ

- 26 มิถุนายน 2541 ได้ประกาศยุบส่วนอำนวยการ จัดตั้งส่วนส่งเสริมวิชาการได้โอนงานนิติการที่อยู่กับส่วนอำนวยการไปรวมกับส่วนสารบรรณ และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นส่วนสารบรรณและนิติการ

3.2.2.3 สำนักวิชา มีภารกิจด้านการสอนและการวิจัย แต่ละสำนักวิชาจะประกอบด้วย ธุรการ สาขาวิชา และสถานวิจัย ซึ่งเป็นแหล่งปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในสำนักวิชานั้นๆ ปัจจุบันประกอบด้วย 5 สำนักวิชา ได้แก่ (1) สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ (2) สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม (3) สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร (4) สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และ (5) สำนักวิชาแพทยศาสตร์ การดำเนินงานตั้งแต่เปิดดำเนินการจนกระทั่งปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานในระดับสำนักวิชาเพื่อความเหมาะสม ดังนี้

- 15 ธันวาคม 2536 จัดตั้งสำนักวิชาแพทยศาสตร์

- 1 พฤษภาคม 2542 มหาวิทยาลัยได้ปรับโครงสร้างสำนักวิชาใหม่ โดยรวมสำนักวิชาเทคโนโลยีทรัพยากรและสำนักวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็นสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยโอนสาขาวิชาวิศวกรรมเกษตรของสำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตรไปขึ้นกับสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

3.2.2.4 ศูนย์ มีภารกิจหลักด้านการบริการสนับสนุนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และการทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชุมชนและของประเทศ โดยอาจดำเนินการในรูปโครงการต่างๆ ได้อีกด้วย ประกอบด้วย 5 ศูนย์ ได้แก่ (1) ศูนย์บริการการศึกษา (2) ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา (3) ศูนย์คอมพิวเตอร์ (4) ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (5) ศูนย์กิจการนานาชาติ โดยการดำเนินงานตั้งแต่เปิดดำเนินการจนกระทั่งปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานในระดับศูนย์เพื่อความเหมาะสม ดังนี้

- 10 ตุลาคม 2539 ประกาศยุบรวมศูนย์บริการวิชาการและจัดตั้งเทคโนโลยี ซึ่งเป็นหน่วยงานเทียบเท่าศูนย์ขึ้น โดยโอนภาระงานทั้งหมดของศูนย์บริการวิชาการเข้าไปไว้ในฝ่ายบริการวิชาการของเทคโนโลยี

3.2.2.5 สถาบัน มีภารกิจหลักด้านการดำเนินการและประสานกิจกรรมวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นโครงการวิจัยของสถาบันเอง และที่เป็นโครงการวิจัยของ

สถานวิจัยในแต่ละสำนักวิชา ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการประสานงานกิจกรรมวิจัยและพัฒนา ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีหน่วยงาน 1 หน่วยงาน คือ สถาบันวิจัยและพัฒนา

3.2.2.6 หน่วยงานวิสาหกิจ ภายใต้แนวทางและเป้าหมายการพัฒนา มหาวิทยาลัยที่มุ่งจะระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาเสริมงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องวางแนวทางและระบบต่างๆ ที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์ และสร้างรายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวและเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองทางการเงินได้ในระยะยาว ได้ดำเนินการจัดตั้งและพัฒนาหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานที่ ดำเนินงานเชิงธุรกิจ 3 หน่วยงาน ได้แก่ เทคโนโลยี ฟาร์มมหาวิทยาลัย และสุรสัมมนาการ

- เทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่ให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกในด้านการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และให้ คำปรึกษาทางวิชาการ ส่งเสริม ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ให้เช่าพื้นที่ภายในเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 5 ฝ่าย ได้แก่ (1) ฝ่ายบริหาร (2) ฝ่ายโครงการเทคโนโลยี สารสนเทศ (3) ฝ่ายโครงการกิจกรรมและโครงการพิเศษ (4) ฝ่ายบริการวิชาการ (5) ฝ่าย ปรับปรุงและถ่ายทอดเทคโนโลยี

- ฟาร์มมหาวิทยาลัย เป็นสถานที่ให้บริการการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ การวิจัย และบริการวิชาการทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร เป็นที่ปฏิบัติงานของนักศึกษาใน รูปสหกิจศึกษา และดำเนินกิจการในเชิงธุรกิจ มีการจำหน่ายสินค้า ผลผลิต และผลิตภัณฑ์แปร รูปต่างๆ ที่เป็นผลผลิตของฟาร์ม ประกอบด้วย 5 ฝ่าย ได้แก่ (1) ฝ่ายผลิตพืช (2) ฝ่ายผลิต สัตว์ (3) ฝ่ายจักรกลการเกษตร (4) ฝ่ายผลิตภัณฑ์อาหาร และ (5) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ชีวภาพ

- สุรสัมมนาการ เป็นสถานที่ให้บริการที่พัก ห้องประชุม สัมมนา และ จัดเลี้ยงแก่หน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย 8 แผนก ได้แก่ (1) แผนกต้อนรับ (2) แผนกแม่บ้าน (3) แผนกช่าง (4) แผนกขายและการตลาด (5) แผนกทรัพยากรบุคคล (6) แผนกการเงินและบัญชี (7) แผนกอาหารและเครื่องดื่ม และ (8) แผนกครัว

3.2.2.7 โครงการ/งานสนับสนุนกิจการมหาวิทยาลัย มี 3 โครงการ ดังนี้

- โครงการการศึกษาไร้พรมแดน
- โครงการสหกิจศึกษา
- โครงการพัฒนาและผลิตสื่อการศึกษา

2.3 ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือ จำนวน 149 คน ผลการวิจัยพบว่า วิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 89.3 และมีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัล ตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงานและความอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ(1)การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้น และผู้ที่เคยปฏิบัติงานในอดีต และ(2)การใช้แบบสอบถาม กับบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป จำนวน 449 คน และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 101 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 550 คน จากผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแห่งแรกของประเทศไทย แต่มีรูปแบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล การจัดโครงสร้างและระบบบริหารยึดหลักการกระจายอำนาจที่มีลักษณะปกครองตนเอง การตัดสินใจสั่งการส่วนใหญ่ สิ้นสุดภายในมหาวิทยาลัย มีสภามหาวิทยาลัย และสภาวิชาการเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุด การจัดส่วนงานจัดตามลักษณะงาน ได้แก่ สำนักงาน อธิการบดี สำนักวิชา สถาบัน และศูนย์ สำหรับการจ้ดระบบบริหารภายในมหาวิทยาลัยจัดแบ่งออกเป็น 4 ระบบ คือ (1) ระบบการเงินและทรัพย์สิน ได้จัดระบบงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป รายงานการเงินและการตรวจสอบภายหลัง (2) ระบบบริหารงานบุคคล ใช้ระบบคุณธรรมยึดหลักเข้ายากออกง่าย และได้ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติการมาใช้ (3) ระบบบริหารวิชาการ ได้จัดวางระเบียบการศึกษาและระบบบริหารวิชาการที่เอื้อต่อการผสมผสานวิชาการให้ลักษณะพหุวิทยาและบูรณาการ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติในลักษณะของสหกิจศึกษา (4) และระบบการจัดการทั่วไป ได้จัดระบบการจัดการด้าน

บริหารและบริการ โดยยึดหลัก “รวมบริการประสานภารกิจ” และการถ่ายโอนงานให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินการ จากการจัดระบบบริหารงานภายในดังกล่าวช่วยให้การดำเนินงาน มีความคล่องตัว ช่วยประหยัดทรัพยากรและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในส่วนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่เมื่อนำมาจัดลำดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดได้ดังนี้ (1) ลักษณะงานที่ทำ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (4) ค่าจ้างและสวัสดิการ (5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำมาจัดลำดับ พบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ลักษณะงานที่ทำ (3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (4) ค่าจ้างและ สวัสดิการ (5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ลออ มีรักษ์ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 219 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวสหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลางและความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศวุฒิทางการศึกษา อายุราชการ และสถานะการดำรงตำแหน่ง แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการ

2. ความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา และอายุราชการ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานะการดำรงตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดและประเภทของข้าราชการ

3. ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน รายได้ ความมั่นคงก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา

รัชดาภรณ์ เคนพงศ์พันธ์ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของกลุ่มบริษัทธุรกิจเอกชนที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการนำเข้าและจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภค จำนวน 347 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและวิเคราะห์การคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงและด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี ตัวแปร 5 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง 2 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และนโยบายและการบริหารขององค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ และปัจจัยส่วนบุคคล 1 ด้าน คือ ระยะเวลาทำงาน ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .7954 และสามารถอธิบายความแปรผันของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 63.26

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัดมหาชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทเครือซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 235 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ทดสอบสมมติฐาน t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหารบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชร วัชรเสถียร (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง จำนวน 411 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ T-test การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสมการถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
3. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์การ
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การ
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด

บัญชา นิ่มประเสริฐ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 230 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2541 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่า บุคลากรสาย ข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรสาย ข อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่ระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการใน ระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูง มีความผูกพันต่อ องค์กรด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับ ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากร ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

นุชติมา รอบคอบ (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ราชเทวี จำนวน 219 คน สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t -test และ F -test ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิก

ภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความหวังใยในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำทนาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และสายการปฏิบัติงาน

นริสา จิตรสมนึก (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ: ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามจำนวน 210 คน สรุปผลการวิจัยพบว่า

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรและความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับประเด็นย่อยมีความคาดหวังแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

2.1 เมื่อจำแนกเพศ มีความคาดหวังแตกต่างกัน เฉพาะด้านสถานภาพบุคลากร ด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านบทบาท และด้านการปรับตัว โดยเพศหญิงมีความคาดหวังสูงกว่าเพศชาย

2.2 เมื่อจำแนกตามอายุ มีความคาดหวังแตกต่างกัน เฉพาะด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยกลุ่มอายุน้อยกว่า 29 ปี มีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ

2.3 เมื่อจำแนกตามอายุราชการ มีความคาดหวังแตกต่างกัน เฉพาะด้านบทบาท โดยกลุ่มอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี มีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆ

2.4 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ความคาดหวังไม่มีความแตกต่างกัน

2.5 เมื่อจำแนกตามคณะหรือหน่วยงานที่สังกัด มีความคาดหวังแตกต่างกัน เฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมิน โดยสำนักคอมพิวเตอร์มีความคาดหวังสูงกว่าคณะหรือหน่วยงานอื่นๆ

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารบุคคลและการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

3.1 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์กับความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานและด้านบทบาท

3.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารบุคคลด้านการประเมินสัมพันธ์กับความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

4. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ จากการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นพนักงานของรัฐกับบุคลากรเพศหญิงให้สวัสดิการที่ดึงดูดกับบุคลากรที่อายุน้อยกว่า 29 ปี ให้งานที่ทำท้าทายความสามารถกับบุคลากรที่อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในคณะหรือหน่วยงานที่ตั้งใหม่และประชาสัมพันธ์ในคณะหรือหน่วยงานที่ตั้งมานาน การเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานของรัฐขึ้นกับความพร้อมของแต่ละบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องเปิดเผยและเป็นธรรม บุคลากรมหาวิทยาลัยพร้อมที่จะมีการปรับตัวให้มีความกระตือรือร้นและมีบทบาทการทำงานมากขึ้น

วิไล ทองทวี (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานองค์การเกษตรกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ราชเทวี จำนวน 124 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนกมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ตัวแปรลักษณะงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อย คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีความสำคัญ โอกาสก้าวหน้า และตัวแปรประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีตัวแปรย่อยคือ ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ทัศนคติต่องาน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเอกชน 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และมหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ ค่าไคสแคว์ และทดสอบสมมติฐาน T-test และ F-test. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโต ในตนเองและอาชีพ

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ และสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจ
2. ความพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความพอใจในงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ความคิดเห็น โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากร ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตลอดจนศึกษาสาเหตุที่บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

3.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ออกแบบการวิจัย และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.3 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน และกลุ่มบุคลากรที่เคยทำงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.2.4 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ของเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

3.2.5 ชักซ้อมทำความเข้าใจกับผู้ช่วยวิจัย เพื่อใช้เครื่องมือในการสัมภาษณ์บุคลากร มหาวิทยาลัยได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ (เนื่องจากผู้วิจัยเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ไม่ได้สอบถามและสัมภาษณ์ด้วยตนเอง)

3.2.6 ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือโดยการนำไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.7 ทำหนังสือส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่าง และขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.2.8 นำผลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ แปลผล และเขียนรายงานการศึกษาวิจัย

3.2.9 เสนอผลการศึกษาวิจัยต่อกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน และบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3.2.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน (ยกเว้น : นักเรียนทุน และผู้ที่ลาศึกษาต่อตลอดจนลูกจ้าง) แบ่งเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการฯ จำนวน 864 คน มีรายละเอียด ดังปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร (บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน)

ประเภทบุคลากร	จำนวน/คน
สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหาร	609
- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 275 คน	
- ตำแหน่งพนักงาน จำนวน 148 คน	
- ตำแหน่งเฉพาะทาง จำนวน 186 คน	
สายวิชาการ	255
รวม	864

ที่มา : ข้อมูลจากส่วนการเจ้าหน้าที่ เดือนมีนาคม 2548

3.2.2 บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้งสิ้นจำนวน 439 คน แต่กำหนดให้เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 281 คน (ยกเว้น : ตำแหน่งลูกจ้าง บุคลากรชาวต่างชาติ ผู้ที่ถูกไล่ออก ปลดออก เลิกจ้าง เกษียณอายุ เสียชีวิต และผู้ที่ไม่ปฏิบัติงานต่างประเทศ ตลอดจนผู้ที่กลับมาปฏิบัติงาน จำนวน 158 คน) มีรายละเอียด ดังปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร(บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี)

ประเภทบุคลากร	รายละเอียดการกำหนดประชากร		
	บุคลากรที่ออกจาก มทส. (N=439)	บุคลากรที่กำหนดให้ เป็นประชากร (n=281)	บุคลากรที่ไม่ได้ กำหนดเป็นประชากร (158)
สายปฏิบัติการฯ	354	246	108
สายวิชาการ	85	35	50

ที่มา : ข้อมูลจากส่วนการเจ้าหน้าที่ เดือนมีนาคม 2548

3.3 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.3.1 กลุ่มที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie Earyle W. Morgan (นิภา เมธาวีชัย, 2542) จากประชากรจำนวน 864 คน เทียบบัญญัติไตรยางศ์คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวนเป็น 300 คน (บวกเพิ่มประมาณ 10 % ของกลุ่มตัวอย่าง) ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีอาศัยความน่าจะเป็น (probability sampling) ซึ่งบุคลากรแต่ละหน่วยงานในองค์กรจะได้รับเลือก โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามชั้นภูมิ และหาสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แต่ละหน่วยงาน โดยการใช้สูตร ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตัวอย่าง

จำนวนตัวอย่างศูนย์คอมพิวเตอร์ = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากร(ศูนย์คอมพิวเตอร์)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

$$= \frac{300 \times 67}{864}$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างศูนย์คอมพิวเตอร์ = 23 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ณ
ปัจจุบัน ดังปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ
ปัจจุบัน)

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร/จำนวน									
		สายวิชาการ		สายปฏิบัติการ						รวม	
		อาจารย์/ผู้เชี่ยวชาญ		เจ้าหน้าที่		พนักงาน		เฉพาะทาง			
		ปชก.	ตย.	ปชก.	ตย.	ปชก.	ตย.	ปชก.	ตย.	ปชก.	ตย.
1	โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ	-	-	9	3	-	-	-	-	9	3
2	เทคโนโลยี	-	-	9	3	1	-	1	-	11	3
3	ศูนย์กิจการนานาชาติ	-	-	4	1	1	-	-	-	5	1
4	ศูนย์คอมพิวเตอร์	-	-	15	5	19	7	33	11	67	23
5	ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	7	2	20	7	75	26	102	35
6	ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	-	-	13	5	15	5	18	6	46	16
7	ศูนย์บริการการศึกษา	-	-	13	5	12	4	1	-	26	9
8	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	-	7	2	-	-	-	-	8	2
9	สภามหาวิทยาลัย	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
10	สถานกีฬาและสุขภาพ	-	-	10	4	3	1	2	1	15	6
11	ส่วนการเงินและบัญชี	-	-	17	6	12	4	1	-	30	10
12	ส่วนการเจ้าหน้าที่	-	-	12	4	2	1	1	-	15	5
13	ส่วนกิจการนักศึกษา	-	-	50	17	9	3	-	-	59	20
14	ส่วนประชาสัมพันธ์	-	-	7	2	1	-	-	-	8	2
15	ส่วนแผนงาน	-	-	10	4	3	1	1	-	14	5
16	ส่วนพัสดุ	-	-	13	6	8	3	-	-	21	9
17	ส่วนส่งเสริมวิชาการ	-	-	10	4	2	1	-	-	12	5
18	ส่วนสารบรรณและนิติการ	-	-	14	5	4	1	5	2	23	8
19	ส่วนอาคารสถานที่	-	-	4	1	10	4	39	14	53	19
20	สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร	34	12	9	3	7	2	9	3	59	20
21	สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม	48	17	11	4	3	1	-	-	62	22
22	สำนักวิชาแพทยศาสตร์	8	3	2	1	1	-	-	-	11	4
23	สำนักวิชาวิทยาศาสตร์	63	23	7	2	4	1	-	-	74	26
24	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์	101	36	15	5	8	3	-	-	124	44
25	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	5	2	1	-	-	-	6	2

26	หน่วยประสานงาน กทม.	-	-	1	-	2	1	-	-	3	1
	รวม	255	91	275	96	148	50	186	63	864	300

3.3.2 บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (นิภา เมธชาวิชัย, 2542) จากประชากรจำนวน 281 คน และจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 87 คน แต่ผู้ทำวิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 90 คน โดยมีการกำหนดขนาดตัวอย่างแบ่งเป็น 2 สาขาอย่างเป็นสัดส่วน คือ สาขาวิชาการ และสาขาปฏิบัติการฯ ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีไม่อาศัยความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังนี้

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

ประชากร : $N = 281$

สัดส่วนประชากร : $P = .20$ หรือ 20%

ระดับความเชื่อมั่น : $Z = 1.96$ หรือ 95 %

ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง : $e = .05$ หรือ 5%

$$\begin{aligned} \text{การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \quad n &= \frac{0.20(1 - 0.20)}{\frac{(.05)^2}{1.96^2} + \frac{0.20(1 - 0.20)}{281}} \\ &= \frac{0.16}{\frac{0.0025}{3.7636} + \frac{0.16}{281}} \\ &= \frac{0.16}{0.0012755 + \frac{0.16}{281}} \\ &= \frac{0.16}{0.0018445} \\ &= 86.74 \\ \text{ดังนั้น จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง} \cdot N &= 87 \text{ คน} \end{aligned}$$

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี)

ประเภทบุคลากรที่ออก	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป	246	78
สายวิชาการ	35	12
รวม	281	90

ที่มา : ข้อมูลจากส่วนการเจ้าหน้าที่ เดือนมีนาคม 2548 และจากการคำนวณ

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คือ

1) แบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน และกลุ่มที่ 2 เป็นบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2) แบบสัมภาษณ์ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน

แบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบบสอบถามสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ทักษะคิดก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ต่อมหาวิทยาลัย ต่อผู้บริหารระดับสูง ต่อนโยบายการบริหารงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อระบบค่าจ้างและสวัสดิการ ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และต่อสภาพของงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 28 ข้อ โดยอาศัยเครื่องมือการวัดเจตคติ หรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตาม

วิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่าๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า **Arbitrary Weighting Method** (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ทักษะคิดหลังเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ต่อมหาวิทยาลัย ต่อผู้บริหารระดับสูง ต่อนโยบายการบริหารงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อระบบค่าจ้างและสวัสดิการ ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และต่อสภาพของงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 28 ข้อ โดยอาศัย เครื่องมือการวัดเจตคติ หรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่าๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า **Arbitrary Weighting Method** (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 40 ข้อ โดยอาศัย เครื่องมือการวัดเจตคติ หรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่าๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า **Arbitrary Weighting Method** (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเทและ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 21 ข้อ โดยอาศัยเครื่องมือ การวัดเจตคติ หรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่าๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า **Arbitrary Weighting Method** (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และ เกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม

กลุ่มที่ 2 แบบสอบถามสำหรับบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 12 ตัวแปร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูล ณ ปัจจุบัน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ ส่วนที่ 2 เมื่อครั้งทำงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ เวลาเริ่มปฏิบัติงาน เวลาที่ลาออก ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ทักษะคิดก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ต่อมหาวิทยาลัย ต่อผู้บริหารระดับสูง ต่อนโยบายการบริหารงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อระบบค่าจ้างและสวัสดิการ ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และต่อสภาพของงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 28 ข้อ โดยอาศัยเครื่องมือการวัดเจตคติหรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่าๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า Arbitrary Weighting Method (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ทักษะคิดหลังเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 7 ตัวแปร ได้แก่ ต่อมหาวิทยาลัย ต่อผู้บริหารระดับสูง ต่อนโยบายการบริหารงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อระบบค่าจ้างและสวัสดิการ ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และต่อสภาพของงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 28 ข้อ โดยอาศัยเครื่องมือการวัดเจตคติ หรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่าๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า Arbitrary Weighting Method (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 40 ข้อ โดยอาศัยเครื่องมือการวัดเจตคติ หรือเรียกว่ามาตราการวัด เจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนน

ช่วงความรู้สึกเท่าๆ กันเป็น 5 ช่วง แบบ ต่อเนื่อง เรียกว่า **Arbitrary Weighting Method** (ธีรวิภาณี เอกะกุล, 2543) และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับประเภทของคำถาม

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถาม สาเหตุการลาออกจากงาน ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย คุณลักษณะของผู้บริหาร นโยบายการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (**Open Form**) มีจำนวน 1 ข้อ

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

เครื่องมือการวัดเจตคติหรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (**Attitude Scale**) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (**Likert's Scale**) โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่าๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า **Arbitrary Weighting Method** ผู้วิจัยได้กำหนดดังต่อไปนี้

<u>ระดับทัศนคติ,ความคิดเห็น</u>	<u>ระดับคะแนน</u>
เห็นด้วยอย่างยิ่ง, มาก	5
เห็นด้วย, ก่อนข้างมาก	4
ไม่แน่ใจ, ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย, ก่อนข้างน้อย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, น้อย	1

การแปลผลแบบสอบถามทัศนคติ หรือความคิดเห็น ได้แบ่ง เป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมาก เห็นด้วยหรือก่อนข้างมาก ไม่แน่ใจหรือปานกลาง ไม่เห็นด้วยหรือก่อนข้างน้อย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือน้อย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาทัศนคติ หรือความคิดเห็นจากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

สูตรการคำนวณหาอันตรภาคชั้น

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{จากการคำนวณได้อันตรภาคชั้น} = 0.80$$

จากเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวสามารถกำหนดระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนน 1.00 – 1.80	หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติ หรือความคิดเห็น ในระดับน้อย
คะแนน 1.81 – 2.60	หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติ หรือความคิดเห็น ในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนน 2.61 – 3.40	น้อย
คะแนน 3.41 – 4.20	หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติ หรือความคิดเห็น ในระดับปานกลาง
คะแนน 4.21 – 5.00	หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติ หรือความคิดเห็น ในระดับค่อนข้างมาก หมายถึง บุคลากรมีทัศนคติ หรือความคิดเห็น ในระดับมาก

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้

แบบสัมภาษณ์สำหรับบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน เป็นการสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน (Standardized Interview) โดยผสมผสาน ระหว่างการสัมภาษณ์แบบปลายปิด (Closed – end Interview) และแบบปลายเปิด (Open – end Interview) นอกจากนี้ยังเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นมาตรฐาน (NonStandardized Interview) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indept Interview) มีจำนวน 10 ข้อ

3.5 การทดสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเสร็จแล้วจะต้องนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ดังนี้

1) การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้อาศัยวิธีการทดสอบก่อน (Per-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่สังกัด สโมสรนิสิต และครั้งที่ 2 ได้ทำการทดสอบกับกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวม ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ของครอนบาค (Cronbach Method) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดสอบทั้ง 2 ครั้ง ดังนี้

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ 1

แบบสอบถามทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .9281
แบบสอบถามทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .9135
แบบสอบถามปัจจัยองค์การ	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .9759
แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .9492
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ 2		
แบบสอบถามทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .9278
แบบสอบถามทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .7415
แบบสอบถามปัจจัยองค์การ	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .9180
แบบสอบถามสาเหตุการลาออกจากงาน	ได้ค่าความเชื่อมั่น	เท่ากับ .9118

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative method) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) จากแหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary data source) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) ดังนี้

1) แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary data source) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ศึกษาได้จากเอกสาร วารสาร รายงานประจำปี และ Website ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary study) ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น วิทยานิพนธ์ หนังสืออ้างอิง หนังสือทั่วไป รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ วารสาร จุลสาร และหนังสือพิมพ์ ตลอดจนการขอข้อมูลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) เป็นข้อมูลที่จัดเก็บโดยการสำรวจ (Survey Method) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ (1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน จากการแจกแบบสอบถามบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ จำนวน 186 คน และจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายปฏิบัติการฯ จำนวน 143 คน (2) บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 32 คน

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) ซึ่งทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดย t-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Scheffe´test การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปการวิเคราะห์ทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การทำวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 กลุ่มที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1.2 การวิเคราะห์ทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน

4.1.1.3 การวิเคราะห์ทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน

4.1.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ

4.1.1.5 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

4.1.1.6 การทดสอบสมมติฐาน

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.2 กลุ่มที่ 2 บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 การวิเคราะห์ทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน

4.2.3 การวิเคราะห์ทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน

4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ

4.2.5 การวิเคราะห์สาเหตุที่ลาออกจากงาน

4.1 กลุ่มที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยส่วนบุคคล ดังปรากฏผลตามตาราง ที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 186)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	61	32.80
	หญิง	125	67.20
อายุ			
	ระหว่าง 20 - 25 ปี	3	1.60
	ระหว่าง 26 - 30 ปี	21	11.20
	ระหว่าง 31 - 35 ปี	68	36.60
	ระหว่าง 36 - 40 ปี	52	28.00
	ระหว่าง 41 - 45 ปี	26	14.00
	ระหว่าง 46 - 50 ปี	8	4.30
	ระหว่าง 51 - 55 ปี	5	2.70
	ระหว่าง 56 - 60 ปี	3	1.60
สถานภาพ			
	โสด (ไม่ได้แต่งงาน)	62	33.30
	สมรส	115	61.90
	หม้าย/หย่าร้าง	8	4.30
	ไม่ระบุ	1	0.50
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	10.20
	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	99	53.20
	สูงกว่าปริญญาตรี	68	36.60

ตารางที่ 5(ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี ณ ปัจจุบัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 186)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
<u>แห่งบริหารวิชาการ</u>	2	
รองอธิการบดี	1	0.50
ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน	1	0.50
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>	33	
อาจารย์ /อาจารย์ ดร.	19	10.30
ผศ./ ผศ.ดร.	12	6.50
รศ./ รศ.ดร.	2	1.00
<u>ตำแหน่งปฏิบัติการ</u>	151	
หัวหน้าส่วน	2	1.00
พนักงานรับโทรศัพท์	1	0.50
พนักงานห้องสมุด	1	0.50
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	77	41.50
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์	8	4.30
นักวิทยาศาสตร์	7	3.70
พนักงานธุรการ	26	14.00
พนักงานบริการโสต	5	2.70
พนักงานวิทยาศาสตร์	5	2.70
อื่นๆ ¹	19	10.30
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,001 บาท	70	37.70
15,001 - 35,000 บาท	90	48.40
35,001 - 55,000 บาท	16	8.60
55,001 - 75,000 บาท	6	3.20

¹ วิศวกร, นิติกร, นักเทคโนโลยีการศึกษา, นักเทคโนโลยีสารสนเทศ, นายช่างไฟฟ้า, นายช่างเทคนิค, นายช่าง, นายช่างอิเล็กทรอนิกส์, บรรณารักษ์, นักวิชาการเกษตร, เจ้าหน้าที่ธุรการ และผู้ฝึกสอนกีฬา

75,000 บาทขึ้นไป	3	1.60
------------------	---	------

ตารางที่ 5(ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ณ ปัจจุบัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 186)	ร้อยละ
สังกัดหน่วยงาน		
ส่วนส่งเสริมวิชาการ	3	1.70
ส่วนสารบรรณและนิติการ	7	3.80
ส่วนการเจ้าหน้าที่	3	1.70
ส่วนการเงินและบัญชี	8	4.20
ส่วนอาคารสถานที่	7	3.80
ส่วนพัสดุ	7	3.80
ส่วนแผนงาน	6	3.20
ส่วนกิจการนักศึกษา	16	8.6
ส่วนประชาสัมพันธ์	1	0.50
โครงการการศึกษาไร้พรมแดน	2	1.00
โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ	3	1.70
โครงการพัฒนาและผลิตสื่อการศึกษา	6	3.10
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์	7	3.80
สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม	16	8.60
สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร	9	4.80
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์	15	8.00
สำนักวิชาแพทยศาสตร์	3	1.70
ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	12	6.40
ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	21	11.4
ศูนย์บริการการศึกษา	7	3.80
ศูนย์คอมพิวเตอร์	13	7.00
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	0.50
เทคโนโลยี	3	1.70
ฟาร์มมหาวิทยาลัย	2	1.00

อื่นๆ ²	8	4.20
ตารางที่ 5(ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปัจจุบัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 186)	ร้อยละ
เริ่มปฏิบัติงาน		
ปี พ.ศ. 2533	3	1.60
ปี พ.ศ. 2536	41	22.00
ปี พ.ศ. 2537	40	21.50
ปี พ.ศ. 2538	21	11.30
ปี พ.ศ. 2539	25	13.40
ปี พ.ศ. 2540	16	8.60
ปี พ.ศ. 2541	1	0.50
ปี พ.ศ. 2542	8	4.30
ปี พ.ศ. 2543	10	5.40
ปี พ.ศ. 2544	6	3.20
ปี พ.ศ. 2545	4	2.20
ปี พ.ศ. 2546	6	3.20
ปี พ.ศ. 2547	5	2.80
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	23	12.40
5-10 ปี	61	32.80
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	102	54.80

ที่มา : จากการสำรวจปี พ.ศ. 2549 และจากการคำนวณ

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 67.20 มีอายุในช่วง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.60 สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 61.90 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งงาน ได้แก่ ตำแหน่งบริหารวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งปฏิบัติการฯ ซึ่งมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีรายได้อยู่ในช่วง 15,001 – 35,000 บาท จำนวน 90 คน

² หน่วยตรวจสอบภายใน, สถานกักขังและสุขภาพ

คิดเป็นร้อยละ 48.40 ผู้ตอบแบบสอบถามจะกระจายตามหน่วยงานต่างๆ เกือบทุกหน่วยงานตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ส่วนใหญ่จะเริ่มปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2536 คิดเป็นร้อยละ 22.00 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอยู่ในช่วงเวลา ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80

4.1.1.2 การวิเคราะห์ทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน

1) การวิเคราะห์ทัศนคติโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตาม ตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.87	.55	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	4.31	.62	มาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.66	.62	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.80	.69	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.76	.67	ค่อนข้างมาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.96	.57	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.84	.65	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.89	.47	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อด้านอธิการบดี มากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .62) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .57) และน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .62)

2) การวิเคราะห์ทัศนคติโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.85	.59	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	4.17	.76	ค่อนข้างมาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.62	.64	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.71	.60	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.86	.63	ค่อนข้างมาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.97	.50	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.74	.57	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.85	.47	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมี ทัศนคติต่อด้านอธิการบดี มากเป็นอันดับ 1 ($X = 4.17$, S.D. = .76) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($X = 3.97$, S.D. = .50) และน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($X = 3.62$, S.D. = .64)

3) การวิเคราะห์ทัศนคติโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.88	.55	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	4.34	.58	มาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.67	.62	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.82	.71	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.73	.67	ค่อนข้างมาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.96	.59	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.86	.66	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.90	.47	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อด้านอธิการบดี มากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .58) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .59) และน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .62)

4.1.1.3 การวิเคราะห์ทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน

1) การวิเคราะห์ทัศนคติโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.80	.54	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	4.12	.70	ค่อนข้างมาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.53	1.40	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.64	.92	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.34	.84	ปานกลาง
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.87	.53	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.60	.74	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.70	.52	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อด้านอธิการบดี มากเป็นอันดับ1 ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .70) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน คือ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .53) และน้อยที่สุด คือ ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .84)

2) การวิเคราะห์ทัศนคติโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.72	.62	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	3.84	.91	ค่อนข้างมาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.61	1.43	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.49	.89	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.78	.63	ค่อนข้างมาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.97	.52	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.70	.72	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.73	.60	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .52) รองลงมาคือ ด้านอธิการบดี ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .91) และน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .89)

3) การวิเคราะห์ทัศนคติโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.82	.53	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	4.19	.63	ค่อนข้างมาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.51	1.39	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.68	.92	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.24	.86	ปานกลาง
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.85	.53	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.58	.75	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.69	.51	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการฯ หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($X = 3.69$, $S.D. = .51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมี ทัศนคติต่อด้านอธิการบดี มากเป็นอันดับ 1 ($X = 4.19$, $S.D. = .63$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($X = 3.85$, $S.D. = .53$) และน้อยที่สุด คือ ด้านระบบค่าจ้างและ สวัสดิการ ($X = 3.24$, $S.D. = .86$)

4.1.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ

1) การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตาม ตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา	3.65	.67	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.60	.88	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.40	.79	ปานกลาง
4. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	3.72	.67	ค่อนข้างมาก
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	3.50	.77	ค่อนข้างมาก
6. ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	3.52	.76	ค่อนข้างมาก
7. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	3.15	.76	ปานกลาง
8. ด้านการรับรู้ในผลงาน	3.27	.91	ปานกลาง
โดยรวม	3.49	.62	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มีความเห็นว่าปัจจัยองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงาน มากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .67) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .67) และน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = .76)

2) การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา	3.50	.80	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.53	.90	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.22	.87	ปานกลาง
4. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	3.71	.72	ค่อนข้างมาก
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	3.51	.85	ค่อนข้างมาก
6. ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	3.76	.69	ค่อนข้างมาก
7. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	3.33	.83	ปานกลาง
8. ด้านการรับรู้ในผลงาน	3.36	.99	ปานกลาง
โดยรวม	3.51	.70	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการมีความเห็นว่าปัจจัยองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยองค์การด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนามากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .69) รองลงมา คือ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .72) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = .87)

3) การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การโดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การโดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยองค์การ		S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา	3.68	.63	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.61	.88	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.45	.76	ค่อนข้างมาก
4. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	3.73	.66	ค่อนข้างมาก
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	3.50	.75	ค่อนข้างมาก
6. ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	3.46	.76	ค่อนข้างมาก
7. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	3.10	.74	ปานกลาง
8. ด้านการรับรู้ในผลงาน	3.25	.89	ปานกลาง
โดยรวม	3.48	.61	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มีความเห็นว่า ปัจจัยองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($X = 3.48$, $S.D. = .61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงาน มากเป็นอันดับที่ 1 ($X = 3.73$, $S.D. = .66$) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา ($X = 3.68$, $S.D. = .63$) และน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($X = 3.10$, $S.D. = .74$)

4.1.1.5 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.60	.66	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.22	.53	มาก
3. ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.65	.76	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.83	.56	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ให้ความเห็นว่ามี ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มากเป็นอันดับที่ 1 ($X = 4.22$, S.D. = .53) รองลงมา คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($X = 3.65$, S.D. = .76) และน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($X = 3.60$, S.D. = .66)

2) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.62	.66	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.50	.44	มาก
3. ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.57	.87	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.90	.58	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการให้ความเห็นว่ามีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .44) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .66) และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .87)

3) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.59	.66	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.15	.53	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.66	.73	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.81	.56	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ให้ความเห็นว่ามี ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.81$, $S.D. = .56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.15$, $S.D. = .53$) รองลงมา คือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.66$, $S.D. = .73$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.59$, $S.D. = .66$)

4.1.1.6 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน แบ่งเป็น 6 สมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศชาย (n=61)		เพศหญิง (n=125)		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.70	0.71	3.55	0.63	1.12	0.26
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.29	0.50	4.18	0.54	1.33	0.18
3. ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	3.67	0.75	3.63	0.76	0.30	0.76
โดยรวม	3.89	0.58	3.80	0.56	1.02	0.30

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามเพศ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	2.44	0.35	0.78	0.60
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	178	79.55	0.44		
	รวม	185	82.0			
			0			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่าง เต็มที่ในการ ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	2.11	0.30	1.05	0.39
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	178	50.83	0.28		
	รวม	185	52.9			
			4			
3. ด้านความต้องการ ดำรงความเป็น สมาชิกภาพใน องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	4.35	0.62	1.07	0.38
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	178	103.27	0.58		
	รวม	185	107.63			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7	1.61	0.23	0.70	0.66
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	178	57.99	0.32		
	รวม	185	59.60			

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามอายุ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้าน ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.68	0.56	1.2	0.2
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	182	80.3	0.44	7	8
	รวม	185	1			
				82.0		
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.41	0.13	0.4	0.6
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	182	52.5	0.28	8	9
	รวม	185	2			
				52.9		
3. ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.49	1.16	2.0	0.1
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	182	104.	0.57	3	1
	รวม	185	14			
				107.		
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.22	0.40	1.2	0.2
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	182	58.3	0.32	7	8
	รวม	185	7			
			59.6			0

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามสถานภาพการสมรส ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00	0.99
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	81.99	0.44		
	รวม	185	82.00			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่าง เต็มที่ในการ ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.73	1.36	4.98	0.00
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	50.20	0.27		
	รวม	185	52.94			
3. ด้านความต้องการ ดำรงความเป็น สมาชิกภาพใน องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.15	0.85
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	107.45	0.58		
	รวม	185	107.63			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.26	0.77
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	59.43	0.32		
	รวม	185	59.60			

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความ

พยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษาจากรายที่ 21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงได้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' test ปรากฏผลดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.05	-	0.09	0.32
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	4.14		-	0.23*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.37			-

จากตารางที่ 22 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.37$) มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเท

ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 4.14$)

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.83	0.45	1.03	0.39
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	181	80.17	0.44		
	รวม	185	82.00			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	5.04	1.26	4.76	0.00
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	181	47.90	0.26		
	รวม	185	52.94			
3. ด้านความต้องการ ดำรงความเป็นสมาชิก ภาพในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	3.43	0.85	1.49	0.20
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	181	104.19	0.57		
	รวม	185	107.63			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	2.29	0.57	1.81	0.12
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	181	57.31	0.31		
	รวม	185	59.60			

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับรายได้ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง

มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษาจากตารางที่ 23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' test ปรากฏผลตามตารางที่ 24

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า 15,000	15,001-35,000	35,001-55,000	55,001-75,000	75,000.-ขึ้นไป
ต่ำกว่า 15,000	4.06	-	0.20	0.26	0.72*	0.65
15,001-35,000	4.26		-	0.26	0.52	0.44
35,001-55,000	4.33			-	0.45	0.38
55,001-75,000	4.78				-	0.71
75,000.-ขึ้นไป	4.71					-

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท ($\bar{X} = 4.78$) มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 ($\bar{X} = 4.06$)

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน ดังปรากฏตามตารางที่ 25

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.03	0.96
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	81.97	0.44		
	รวม	185	82.00			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่าง เต็มที่ในการ ปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.81	0.44
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	52.47	0.28		
	รวม	185	52.94			
3. ด้านความต้องการ ดำรงความเป็น สมาชิกภาพใน องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.58	0.55
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	106.94	0.58		
	รวม	185	107.63			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.04	0.95
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	183	59.57	0.32		
	รวม	185	59.60			

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท ให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	
	r	P
1. โครงสร้างองค์กร และสายบังคับบัญชา	.511**	.000
2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.360**	.000
3. ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง	.483**	.000
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน	.436**	.000
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	.512**	.000
6. การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	.401**	.000
7. รางวัลและผลตอบแทน	.468**	.000

8. การรับรู้ในผลงาน .435** .000

จากตารางที่ 26 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยองค์การทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง, ความเป็นอิสระในการทำงาน, ความมั่นคงและความเสี่ยง, การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา, รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่าง เต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	
	r	P
1. โครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา	.246**	.001
2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.202**	.006
3. ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง	.248**	.001
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน	.281**	.000
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	.275**	.000
6. การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	.201**	.006
7. รางวัลและผลตอบแทน	.188*	.010
8. การรับรู้ในผลงาน	.215**	.003

จากตารางที่ 27 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยองค์การทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง, ความเป็นอิสระในการทำงาน, ความมั่นคงและความเสี่ยง, การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา, รางวัลและผลตอบแทนและการรับรู้ในผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างน้อย

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตาม ตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก ในองค์การ	
	r	P
1. โครงสร้างองค์การ และสายบังคับบัญชา	.338**	.000
2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.236**	.001
3. ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง	.388**	.000
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน	.325**	.000
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	.367**	.000
6. การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	.225**	.002
7. รางวัลและผลตอบแทน	.333**	.000
8. การรับรู้ในผลงาน	.313**	.000

จากตารางที่ 28 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยองค์การทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา, ความอบอุ่นและการสนับสนุน, ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง, ความเป็นอิสระในการทำงาน, ความมั่นคงและความเสี่ยง, การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา, รางวัลและผลตอบแทนและการรับรู้ในผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างน้อย

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 143 คน เพื่อให้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สรุปผลการสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

1. สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยความเสียสละทุ่มเท รัก และร่วมสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จัดอันดับความสำคัญได้ 10 อันดับ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 29

ตารางที่ 29 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

อันดับที่	หัวข้อสิ่งสำคัญ	จำนวน ความคิดเห็น (143)	ร้อยละ
1	ความมั่นคงขององค์กร	39	27.30
2	ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	24	16.80
3	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	20	14.00
4	ความสะดวกสบายด้านสาธารณูปโภค สถานที่และการเดินทาง	16	11.20
5	ลักษณะของงาน และการทำงาน	14	9.80
6	การบริหารงานที่เป็นระบบ	9	6.30
7	อัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้าง	7	4.80
8	สวัสดิการที่พนักงานได้รับ	6	4.20
9	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	3.50
10	ความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหาร	3	2.10

จากตารางที่ 29 พบว่า สิ่งสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเท รัก และร่วมสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมเป็นอันดับ 1 คือ ความมั่นคงขององค์กร จำนวน 39 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 27.30 สิ่งสำคัญอันดับ 2 คือ ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย จำนวน 24 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 16.80 และสิ่งสำคัญอันดับ 3 คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวน 20 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 14.00

2. ระยะเวลาที่บุคลากรเข้ามาทำงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 30

ตารางที่ 30 จำนวน และร้อยละ ของระยะเวลาที่บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ระยะเวลาที่เข้ามาปฏิบัติงาน	จำนวน (n=143)	ร้อยละ
13 ปี	34	23.80
12 ปี	32	22.40
11 ปี	19	13.30
10 ปี	22	15.30
9 ปี	14	9.80
8 ปี	3	2.10
7 ปี	6	4.20
6 ปี	4	2.80
5 ปี	2	1.40
4 ปี	4	2.80
3 ปี	3	2.10

จากตารางที่ 30 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นระยะเวลา 13 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และมีระยะเวลาการทำงานตามลำดับ ดังนี้ เวลา 12 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 เวลา 11 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 เวลา 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 เวลา 9 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 เวลา 8 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 เวลา 7 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 เวลา 6 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 เวลา 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 เวลา 4 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และเวลา 3 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

3. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรกจนถึงปัจจุบันและปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกเช่นนั้น ดังปรากฏผลตามตารางที่ 31 และ 39

ตารางที่ 31 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก

ความคิดเห็นของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในระยะแรก	จำนวน ความคิดเห็น (316)	ร้อยละ
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	134	42.41
2. ด้านองค์การ	97	30.70
3. ด้านสภาพการทำงาน	24	7.59
4. ด้านนโยบายการบริหาร	20	6.33
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	13	4.11
6. ด้านผู้บังคับบัญชา	3	0.95
7. ด้านผู้บริหาร	2	0.63
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	23	7.28

จากตารางที่ 31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน จำนวน 134 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 42.41 ด้านองค์การ จำนวน 97 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 30.70 ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 24 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 7.59 ด้านนโยบายการบริหาร จำนวน 20 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 6.33 ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ จำนวน 13 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 4.11 ด้านผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 0.95 และด้านผู้บริหาร จำนวน 2 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 0.63 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน 23 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 7.28

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก เป็นรายด้าน ดังปรากฏผลตามตาราง 32, 33, 34, 35, 36, 37 และ 38

ตารางที่ 32 จำนวน และร้อยละของความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก

ความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	จำนวน ความคิดเห็น (134)	ร้อยละ
1. มีบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกมีความอบอุ่นและมีความสุขในการทำงาน	48	36.00
2. มีพื้นที่กว้าง วางผังองค์กรเป็นระเบียบ สภาพแวดล้อมดี	43	32.00
3. มีความพร้อมทุกด้าน ตลอดจนมีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย	43	32.00

ตารางที่ 33 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านองค์กรของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก

ความคิดเห็น ด้านองค์กร	จำนวน ความคิดเห็น (97)	ร้อยละ
1. เป็นสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ มีคุณภาพ เป็นแหล่งรวมความรู้หลายด้านและมั่นใจว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเป็นอันดับ 1 ของประเทศได้	51	52.60
2. มีความศรัทธาต่อสถาบัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งเป็นองค์กรที่น่าเข้ามาทำงานด้วย	33	34.00
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีรูปแบบการจัดการดี มีวิวัฒนาการที่พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าที่ดีขึ้น	13	13.40

ตารางที่ 34 จำนวน และร้อยละของความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานของบุคลากร
เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก

ความคิดเห็น สภาพการทำงาน	จำนวน ความคิดเห็น (24)	ร้อยละ
1. มีความรู้สึกดี พึงพอใจ และภาคภูมิใจกับงานที่ทำ อยากร ทำงานอย่างทุ่มเท	10	41.70
2. มีความรู้สึกมั่นคงในงาน ซึ่งน่าจะมีโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	9	37.50
3. มีความรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ ปฏิบัติ	5	20.80

ตารางที่ 35 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหาร ของบุคลากร
เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก

ความคิดเห็น ด้านนโยบายการบริหาร	จำนวน ความคิดเห็น (20)	ร้อยละ
1. มีความชัดเจนในการจัดตั้งองค์กร มีนโยบายการบริหารงาน ที่เป็นระบบ	8	40.00
2. มีระบบการทำงานที่รวดเร็ว และคล่องตัวกว่าระบบราชการ	7	35.00
3. มีความประทับใจการบริหารงานแบบรวมบริการประสาน ภารกิจ	5	25.00

ตารางที่ 36 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ
ของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก

ความคิดเห็น ระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	จำนวน ความคิดเห็น (13)	ร้อยละ
1. มีค่าตอบแทนที่ดี และมีสวัสดิการที่ดีกว่าระบบราชการ	11	84.60
2. มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ	2	15.40

ตารางที่ 37 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชา ของบุคลากร
เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก

ความคิดเห็น ด้านผู้บังคับบัญชา	จำนวน ความคิดเห็น (3)	ร้อยละ
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ	2	67.00
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	33.00

ตารางที่ 38 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นด้านผู้บริหาร ของบุคลากรเมื่อเข้ามา
ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในระยะแรก

ความคิดเห็น ด้านผู้บริหาร	จำนวน ความคิดเห็น (2)	ร้อยละ
1. มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารเพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ	1	50.00
2. มีผู้บริหารที่น่าสรรเสริญ	1	50.00

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่ มีความรู้สึก
ตื่นเต้นที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และมีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่ท้าทาย
ความสามารถ รู้สึกดีที่ได้ใช้ความคิดแสดงออกที่งาน อีกทั้งยังได้ประสบการณ์มากมายจากการ
เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ ตลอดจน
คาดหวังสิ่งดีๆ จากองค์กร ทำให้มีกำลังใจอย่างแรงกล้าในการทำงานเพื่อช่วยทำให้มหาวิทยาลัย
เป็นสถาบันที่มีชื่อเสียงเท่าเทียมมหาวิทยาลัยอื่น และรู้สึกดีใจที่ได้ทำงานใกล้บ้าน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกตามข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เนื่องมาจากเป็นมหาวิทยาลัย
นอกระบบแห่งแรกที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีขนาด
ใหญ่ น่าจะมีความมั่นคง ประกอบกับมีทีมผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง
ระดับประเทศ นอกจากนี้ยังมีการจัดวางผังองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ สภาพแวดล้อมที่ดี
บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อสภาพการทำงาน มีความพร้อมทุกด้าน อาทิ อาคารสถานที่ที่
แบ่งเป็น สัปดาห์ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานที่ทันสมัย สาธารณูปโภคทุกด้าน ตลอดจน
ความสะดวกสบายในการเดินทาง ที่สำคัญคือ ค่าตอบแทนในระยะแรกค่อนข้างสูง

ตารางที่ 39 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในปัจจุบัน

ความคิดเห็นของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในปัจจุบัน	จำนวน ความคิดเห็น (186)	ร้อยละ
1. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	45	24.20
2. ด้านองค์การ	35	18.80
3. ด้านสภาพการทำงาน	8	4.30
4. ด้านนโยบายการบริหาร	7	3.80
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3	1.60
6. ด้านผู้บังคับบัญชา	2	1.00
7. ด้านผู้บริหาร	-	-
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	86	46.30

จากตารางที่ 39 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในปัจจุบันในด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน จำนวน 45 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 24.20 ด้านองค์การ จำนวน 35 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 18.80 ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 8 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 4.30 ด้านนโยบายการบริหาร จำนวน 7 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 3.80 ด้านระบบค่าจ้างและ สวัสดิการ จำนวน 3 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 1.60 ด้านผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 1.00 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน 86 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 46.30

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความรู้สึกที่ดีเหมือนเดิมกับระยะแรก แต่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความรู้สึกที่ลดลงเล็กน้อยเนื่องจากขนาดขององค์กรเปลี่ยนไปจำนวนบุคลากรเพิ่มมากขึ้น บรรยากาศความเป็นกันเองไม่ค่อยมี ความสัมพันธ์ของบุคลากรเปลี่ยนไป
2. ความคิดเห็นด้านองค์การ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความรู้สึกที่ดีเหมือนเดิมกับระยะแรก แต่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความรู้สึกที่ลดลงเล็กน้อย เนื่องจากไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้เหมือนครั้งที่เข้ามาทำงานใหม่ ๆ

3. ความคิดเห็นด้านสภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเปลี่ยนไปจากเดิม คือ การทำงานอย่างทุ่มเทบางครั้งมีความรู้สึกว่าได้ทำไปแล้วไร้คุณค่า ขาดแรงจูงใจในการทำงานไม่มีระบบการวางแผนตำแหน่งงานที่ชัดเจน มองไม่เห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รู้สึกว่าขาดความมั่นคงในงานที่ทำ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ความคิดเห็นด้านนโยบายการบริหาร กลุ่มตัวอย่างให้ความรู้สึกที่ดีเหมือนเดิมกับระยะแรก แต่ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน มีความรู้สึกที่ลดลงเล็กน้อย
5. ความคิดเห็นด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเปลี่ยนไปจากเดิม เนื่องจาก ระยะเวลาหลังการปรับอัตราเงินเดือนก่อนข้างต่ำ สวัสดิการต่ำกว่าระบบราชการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง
6. ความคิดเห็นด้านผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง คือ ผู้บังคับบัญชาบางคนยังใช้อำนาจมิชอบทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความกดดันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สาเหตุที่ทำให้เกิดความคิดเห็นเหมือนเดิม เนื่องมาจาก องค์กรมีความมั่นคง มีการวางแผนองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ มีทีมผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ สภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อสภาพการทำงาน มีความพร้อมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณูปโภค ความสะดวกในการเดินทาง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงาน และที่สำคัญมีความสุขกับการทำงานที่เป็นอิสระ

และสาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความคิดเห็นที่ลดลงหรือเปลี่ยนไป เนื่องมาจากอัตราค่าตอบแทนลดลง อัตราการขึ้นเงินเดือนน้อยกว่าระบบราชการ ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่ปัจจุบันมีอัตราค่าครองชีพที่สูง สวัสดิการต่ำกว่าระบบราชการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อยและไม่ชัดเจน

4. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับโครงสร้างการจ้ดองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีปัญหา และไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 40

ตารางที่ 40 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับโครงสร้างการจ้ดองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับโครงสร้างการจ้ดองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	จำนวนความคิดเห็น (156)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	91	58.30
มีปัญหา	62	39.70
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	3	2.00

จากตารางที่ 40 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าโครงสร้างการจ้ดการองค์การของมหาวิทยาลัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน จำนวน 91 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 58.30 และกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่าโครงสร้างการจ้ดการองค์การของมหาวิทยาลัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จำนวน 62 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 39.70 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน 3 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 2.00

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาตามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับโครงสร้างการจ้ดการองค์การของมหาวิทยาลัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 41

ตารางที่ 41 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานจากโครงสร้างการจ้ดการองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในปัจจุบัน

ปัญหา	จำนวนความคิดเห็น (62)	ร้อยละ
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	22	35.50
2. ด้านการบริหารงานทั่วไป	40	64.50

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ดังปรากฏผลตามตารางที่ 42 และ 43

ตารางที่ 42 จำนวน และร้อยละของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล

ปัญหา ด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวน ความคิดเห็น (22)	ร้อยละ
1. มีการจัดสรรอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ของแต่ละหน่วยงาน	8	36.40
2. ยังไม่มีการกำหนดตำแหน่งงานตามสายอาชีพอย่างชัดเจน	6	27.30
3. มีความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรสายวิชาการ และสาย ปฏิบัติการ	5	22.80
4. ยังไม่มีการกำหนดขอบเขตภาระงานให้ชัดเจนระหว่าง พนักงานธุรการ และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2	9.00
5. การจัดสรรบุคลากรในบางตำแหน่งงานยังไม่เหมาะสม เท่าที่ควร เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการ ควร เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่องานบริการ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ เหมาะสม	1	4.50

ตารางที่ 43 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัญหาด้านการ
บริหารงานทั่วไป

ปัญหา ด้านการบริหารงานทั่วไป	จำนวน ความคิดเห็น (40)	ร้อยละ
1. กระบวนการจัดการบางอย่างผ่านหลายขั้นตอน มีความล่าช้า เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การแจ้งซ่อมเครื่องจักรหรือเครื่องมือ การเรียนการสอน	14	35.00
2. การรวมบริการประสานภารกิจ ใช้ไม่ได้ทุกงาน ซึ่งบางงาน อาจจะทำให้เกิดความล่าช้า เช่น การบริการโสตทัศนูปกรณ์ การ บริการช่างซ่อมบำรุง เป็นต้น	7	17.50

ตารางที่ 43(ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป

ปัญหา ด้านการบริหารงานทั่วไป	จำนวน ความคิดเห็น (40)	ร้อยละ
3. การจัดการองค์การไม่เหมาะสม นโยบายไม่ชัดเจน บางครั้งการกำหนดขอบเขตของงานในแต่ละหน่วยงานยังไม่ชัดเจน และมีความซ้ำซ้อนกัน เช่น ระหว่างศูนย์บรรณสารฯ และศูนย์คอมพิวเตอร์	7	17.50
4. การประสานงาน เน้นเอกสารมากเกินไป ทำให้ล่าช้า อาจทำให้เกิดความเสียหายได้กับงานบางอย่างที่ต้องการความเร่งด่วน	5	12.50
5. ปัญหาซึ่งบางครั้งเข้าใจว่าเกิดจากโครงสร้างองค์การ แต่ที่จริงเกิดจากบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากบุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และไม่มีความเข้าใจในเนื้องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ประกอบกับบุคลิกภาพส่วนตัว และการวางตัวไม่เหมาะสม และบางครั้งมีการแก้ไขปัญหาไม่ตรงจุด	4	10.00
6. บางหน่วยงานที่มีหน้าที่รวมบริการ แต่มีการเลือกปฏิบัติ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจผิดเป็นผลเสียต่องาน	2	5.00
7. บุคลากรขาดการรับรู้จากผู้บริหารที่ถูกต้อง	1	2.50

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพิ่มเติมว่า นโยบายการบริหารงาน ณ ปัจจุบันยังไม่ดี ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านบริหารโดยตรง และควรมีการดูแลควบคุมงานทรัพยากรบุคคล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขปัญหาไว้ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบุคคล

- 1.1 ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และเมื่อมีบุคลากรลาออก ควรเร่งหาอัตรากำลังทดแทน

- 1.2 ควรมีการกำหนดตำแหน่งงานตามสายอาชีพไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนตำแหน่งงานในอนาคตให้บุคลากร
 - 1.3 ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ โดยเริ่มจากการคัดเลือกจากการสมัคร เช่น การทดสอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว ควรฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานจริง ทำความเข้าใจในงาน และปรับทัศนคติ
 - 1.4 ควรจัดทำใบพรรณนางาน (Job Description) และกำหนดขอบเขตงานให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน
2. ด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 2.1 การประสานงานควรแยกแยะให้เหมาะสมว่าจะใช้เอกสารหรือวาจา และงานแบบใดควรทำแบบเร่งด่วน โดยไม่ต้องใช้เอกสาร
 - 2.2 ควรมีการจัดอบรม หรือจัดสัมมนาาร่วมกันทุกหน่วยงานเพื่อปรับทัศนคติ และทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
 - 2.3 ควรมีการประชุมพิจารณาเพื่อปรับปรุงขอบเขตภาระงานของหน่วยงานที่ซ้ำซ้อนใหม่ เพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น ช่วยให้ประหยัดทรัพยากร
 - 2.4 หน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการไม่ควรเลือกปฏิบัติ กรณีขอใช้บริการก่อน แต่ไม่ได้รับบริการ ต้องมีการชี้แจงความจำเป็นให้ผู้ขอใช้บริการรับทราบ
 - 2.5 ควรมีการปรับเปลี่ยนการรวมบริการกับบางหน่วยงาน ควรอนุโลมให้บางหน่วยงานมีอุปกรณ์ใดๆ เป็นของตนเอง เนื่องจากมีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ใดๆ บางอย่างเป็นประจำ ซึ่งอุปกรณ์ดังกล่าวต้องง่ายต่อการดูแลรักษา อีกเรื่องหนึ่งคือ การซ่อมแซมอาคารสถานที่ของบางหน่วยงานที่จะต้องดำเนินการและต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ ควรอนุโลมให้มีช่างประจำอาคารได้ เช่น หอพัก เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน
 - 2.6 การจัดซื้อจัดจ้างครุภัณฑ์ที่มีราคาค่อนข้างต่ำ และมีความจำเป็นต้องใช้แบบเร่งด่วน ควรให้หน่วยงานที่ต้องการใช้สามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้เอง ส่วนเรื่องการแข่งขันซ่อมเครื่องมือหรืออุปกรณ์บางอย่างที่ต้องใช้อยู่เสมอ ควรให้หน่วยงานรับผิดชอบเป็นผู้ประสานงานกับบริษัทได้โดยตรงไม่ต้องผ่านส่วนพัสดุ ถ้าหากผ่านหลายชั้นตอนอาจทำให้เกิดความล่าช้าเสียหายได้

5. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นด้านปัญหา ดังปรากฏผลตามตาราง 44 และ 48

ตารางที่ 44 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินเอื้อต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สิน เอื้อต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	จำนวน ความคิดเห็น (143)	ร้อยละ
มาก	43	30.00
ค่อนข้างมาก	66	46.20
ค่อนข้างน้อย	10	7.00
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	24	16.80

จากตารางที่ 44 พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงานระดับมาก จำนวน 43 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 30.00 ความคิดเห็นว่าระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงานระดับค่อนข้างมาก จำนวน 66 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 46.20 โดยให้ความคิดเห็นว่าระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงานระดับค่อนข้างน้อย จำนวน 10 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 7.00 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นระดับ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 45, 46 และ 47

ตารางที่ 45 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงานระดับมาก

ระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สิน ที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระดับมาก	จำนวน ความคิดเห็น (43)	ร้อยละ
1. มีระบบระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	30	69.70
2. มีความคล่องตัวสะดวกเร็วในการเบิกจ่ายเงินมีการ มอบอำนาจให้หน่วยงานระดับ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สามารถเบิกจ่ายเงินสำรองจ่าย	13	30.30

ภายในหน่วยงานได้

ตารางที่ 46 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงิน และทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงานระดับค่อนข้างมาก

ระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สิน ที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระดับค่อนข้างมาก	จำนวน ความคิดเห็น (66)	ร้อยละ
1. มีระบบระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	30	45.50
2. มีความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงินมีการ มอบอำนาจให้หน่วยงานระดับ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สามารถเบิกจ่ายเงินสำรอง จ่ายภายในหน่วยงานได้	20	30.30
3. มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบให้สอดคล้องกับ สถานการณ์อยู่เสมอ ถ้าผู้ปฏิบัติทำตามระเบียบเป็นไป ตาม ขั้นตอนระบบก็ไม่มีปัญหา	8	12.20
4. มีระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ดี และถือว่าเป็น ส่วนที่ดีของมหาวิทยาลัย ซึ่งดีกว่าระบบราชการ	5	7.50
5. มีความเข้มงวดในการตรวจสอบเอกสาร สามารถ ตรวจสอบได้โปร่งใส	3	4.50

ตารางที่ 47 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงิน และทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงานระดับค่อนข้างน้อย

ระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สิน ที่ใช้ในปัจจุบันเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระดับค่อนข้างน้อย	จำนวน ความคิดเห็น (10)	ร้อยละ
1. การจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการใช้เงินในการพัฒนาหรือเพื่อทำ การประชาสัมพันธ์มีการผ่านขั้นตอนและระเบียบที่ซับซ้อน ใช้เวลานาน ทำให้การพัฒนาและการปฏิบัติงานล่าช้า	7	70.00
2. การยื่นเสนอโครงการต้องทำทุกปี ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เปลี่ยนทุกปี ทำให้ล่าช้า	2	20.00
3. ระเบียบบางตัวไม่ชัดเจน เช่น ค่าบริการวิชาการ ค่าความ	1	10.00

เข้มแข็ง

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันเพิ่มเติมว่าระเบียบฯ คืออยู่แล้ว แต่คนปฏิบัติมีความเข้าใจ และมีการตีความในระเบียบมาเป็นปฏิบัติไม่ถูกต้อง

ตารางที่ 48 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบัน

ความคิดเห็น ระบบระเบียบการเงินที่ใช้ในปัจจุบัน	จำนวน ความคิดเห็น (143)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	118	82.50
มีปัญหา	25	17.50

จากตารางที่ 48 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันไม่มีปัญหา จำนวน 118 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 82.50 และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่าระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันมีปัญหา จำนวน 25 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 17.50

โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า ระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันไม่มีปัญหา เนื่องจาก มีระบบระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานคืออยู่แล้ว ส่วนกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นว่าระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบันมีปัญหา เนื่องจาก การขออนุมัติมีหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า การตรวจสอบเอกสารล่าช้า ประกอบกับเจ้าหน้าที่ยังไม่มีความแม่นยำในการตรวจสอบเอกสาร

6. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน และการเลิกจ้างบุคลากร มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ ดังปรากฏผลตามตาราง 49 และ 52

ตารางที่ 49 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร

ความคิดเห็น การสรรหา/การคัดเลือกบุคลากร	จำนวน ความคิดเห็น (143)	ร้อยละ
มีประสิทธิภาพ	94	65.70

ไม่มีประสิทธิภาพ	25	17.50
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	24	16.80

จากตารางที่ 49 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จำนวน 94 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 65.70 และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่าการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ จำนวน 25 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 17.50 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมจำนวน 24 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 16.80

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ เป็นรายชื่อ ดังปรากฏผลตาม ตารางที่ 50 และ 51

ตารางที่ 50 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
การสรรหา/การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็น (97)	
1. มีมาตรฐานการคัดเลือกค่อนข้างสูง มีขั้นตอนการคัดเลือกที่โปร่งใสและเป็นระบบที่มีความสมบูรณ์ ประกอบด้วย การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การฝึกปฏิบัติ ซึ่งการสอบข้อเขียน ประกอบด้วย การทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ความรู้ทั่วไป การทดสอบ EQ	82	84.50
2. คัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงสายงาน ถึงแม้บางครั้งจะไม่ตรงสายงาน แต่ก็ได้คนที่มีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบสูง	13	13.50
3. มีช่องทางการรับสมัครหลายช่องทาง เปิดโอกาสให้ผู้สมัครหลากหลายอาชีพ และหลายประสบการณ์เข้ามาสมัคร นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่ให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานมากขึ้น	2	2.00

ตารางที่ 51 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็น การสรรหา/การคัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติงาน ไม่มีประสิทธิภาพ	จำนวน ความคิดเห็น (25)	ร้อยละ
1. มีการใช้เส้นสาย ระบบอุปถัมภ์ สรรหาจากความพึงพอใจ หัวหน้างาน ไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรภายใน หรือ บุคคลภายนอกมาสอบแข่งขัน	15	60.00
2. การเกลี้ยบุคลากรจากหน่วยอื่นมาอยู่หน่วยงานใหม่ ไม่ คำนึงถึงความเหมาะสมของวุฒิที่จบมา และความถนัด หรือความสามารถของบุคลากรทำให้ไม่สามารถทำงานให้ เกิดประสิทธิภาพ (กรณีที่บุคลากรไม่ปรับปรุงและไม่ พัฒนาตนเอง)	9	36.00
3. การละเลยการสรรหาอัตรากำลังมาทดแทนตำแหน่งที่ ลาออก หรือมีความล่าช้า	1	4.00

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน เพิ่มเติมว่าปัจจุบันการคัดเลือกมีขั้นตอนมาก แต่ไม่สามารถคัดเลือกคนที่มีคุณภาพมาทำงานได้ และการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน โดยพิจารณาที่เกรดการเรียน หรือคะแนนจากการสอบข้อเขียน งานบางอย่างไม่สามารถวัดได้ ตลอดจนควรมีการพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการคัดเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน

ตารางที่ 52 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเลิกจ้างบุคลากร

ความคิดเห็น การเลิกจ้างบุคลากร	จำนวน ความคิดเห็น (143)	ร้อยละ
มีประสิทธิภาพ	75	52.40
ไม่มีประสิทธิภาพ	25	17.50
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	43	30.10

จากตารางที่ 52 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการเลิกจ้างบุคลากรมีประสิทธิภาพ จำนวน 75 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 52.40 และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่าการเลิกจ้างบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ จำนวน 25 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 17.50 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมจำนวน 43 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 30.10

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นการเลิกจ้างบุคลากร มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิภาพ เป็นรายชื่อ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 53 และ 54

ตารางที่ 53 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเลิกจ้างบุคลากร มีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็น การเลิกจ้างบุคลากร มีประสิทธิภาพ	จำนวน ความคิดเห็น (75)	ร้อยละ
เนื่องจากมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่แล้ว กรณีที่ต้องออกจางานนอกเหนือจากการลาออกปกติ ก็จะมีการ จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา สอบสวนหาข้อเท็จจริง ตาม กระบวนการ เพื่อให้ความยุติธรรมกับคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	75	100

ตารางที่ 54 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเลิกจ้างบุคลากร ไม่มีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็น การเลิกจ้างบุคลากร ไม่มีประสิทธิภาพ	จำนวน ความคิดเห็น (25)	ร้อยละ
1. บางครั้งกระบวนการหรือระบบดี แต่ผู้ปฏิบัติยังใช้เส้นสาย จึงไม่เกิดความยุติธรรมกับ ผู้เกี่ยวข้องที่ไม่มีความผิดจริง ทำให้คนที่ทำผิดจริงยังสามารถอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ บุคลากรที่หย่อนประสิทธิภาพ เห็นแก่ตัว เอาเปรียบเพื่อน ร่วมงาน เอาเปรียบองค์กรยังสามารถอยู่ได้	10	40.00
2. เมื่อจบข้อยุติการสอบสวนแล้ว ไม่มีการเปิดเผยหรือชี้แจง ข้อเท็จจริงให้บุคลากรทราบ เพื่อเป็นอุทาหรณ์ ควรแก่การ หลีกเลี่ยงไม่นำมาเป็นแบบอย่าง บางครั้งยังไม่ได้ข้อเท็จจริง มีการจบข้อยุติ ทำให้กลุ่มเครือ	7	28.00
3. การดำเนินการในแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน บาง	5	20.00

หน่วยงานเข้มงวดในการตรวจสอบ บางหน่วยงานไม่เข้มงวด
ไม่ใส่ใจในการตรวจสอบ

ตารางที่ 54 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการเลิกจ้างบุคลากร
ไม่มีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็น การเลิกจ้างบุคลากร ไม่มีประสิทธิภาพ	จำนวน ความคิดเห็น (25)	ร้อยละ
4. มีการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม ผู้ที่มีบทบาทสืบสวน สอบสวน ต้องทำตัวเป็นกลางไม่ขึ้นกับหน่วยงานใด	2	8.00
5. トラブใดที่การประเมิน ไม่มีประสิทธิภาพ การเลิกจ้างก็ไม่มี ประสิทธิภาพเช่นกัน	1	4.00

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลิกจ้างบุคลากรเพิ่มเติมว่า การเลิกจ้างจะทำให้ผลกับผู้ที่กระทำผิดจริง แต่ไม่สามารถทำได้กับผู้ทำงานแบบไม่ทุ่มเท ผู้ที่เอาเปรียบองค์กร ถ้าผู้ปฏิบัติเอาจริงระบบจะมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ ก่อนที่มหาวิทยาลัยจะเลิกจ้าง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาตนก่อนถ้าไม่ดีขึ้น จึงเลิกจ้าง และควรมีการชี้แจงการเลิกจ้าง ควรได้รับความยุติธรรมทั้ง 2 ฝ่าย อีกทั้ง ควรจะมีระบบ **Early Retire** เหมือนระบบราชการ จะได้เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมานาน และอายุมาก สัมผัสใจลาออก อยู่ไปก็ไม่มีตำแหน่งก้าวหน้า เงินเดือนขึ้นน้อย อีกประการหนึ่งจะได้รับคนรุ่นใหม่ เงินเดือนน้อยเข้ามาทำงาน เพื่อที่จะง่ายต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนามหาวิทยาลัย

7. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบที่มหาวิทยาลัยดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นวิธีที่เหมาะสมหรือไม่ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้หรือไม่ ดังปรากฏผลตามตาราง 55 และ 58

ตารางที่ 55 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล
การปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ	ความคิดเห็น (143)	
ไม่เหมาะสม	77	53.80
เหมาะสม	54	37.80
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	12	8.40

จากตารางที่ 55 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ไม่เหมาะสม จำนวน 77 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 53.80 และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสม จำนวน 54 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 37.80 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมจำนวน 12 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 8.40

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ไม่เหมาะสม และเหมาะสม ดังปรากฏผลตามตารางที่ 56 และ 57

ตารางที่ 56 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ เหมาะสม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ เหมาะสม	ความคิดเห็น (51)	
1. ระบบการประเมินดี มีระยะเวลาประเมิน 3 ครั้งต่อปี สามารถวัดความสำเร็จของงานจากการประเมินแต่ละครั้งได้ เป็นการจูงใจให้บุคลากรกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานต่อไป	35	68.60
2. การประเมินมีความยุติธรรมเหมาะสม เพราะคนที่ได้รับการประเมินดี เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ต่องาน นอกจากนี้ได้มีกรรมการหลายฝ่ายร่วมกันและชี้แจงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน	12	23.50
3. ระบบเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีการจัดสรรอัตราการขึ้นเงินเดือนตามงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง เปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ใช้ดุลพินิจในการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ นับว่าเป็นข้อดีของการประเมินระบบนี้	2	3.90

4. กรณีที่ผลงานของผู้ประเมินเท่ากัน จึงต้องหาความแตกต่างของแต่ละคน โดยนำวันลาป่วย ลากิจ ลากลอด มาพิจารณาเพิ่มเติมอีก	1	2.00
5. ได้มีโอกาสประเมินการทำงานของตนเอง และประเมินการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	1	2.00

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบเพิ่มเติมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นธรรมเนียมที่ต้องปฏิบัติ อย่างไรก็ตามการมีระบบการประเมินก็เป็นสิ่งที่ดีและเหมาะสม หากหัวหน้าหน่วยงานมีความยุติธรรม และรู้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาคนไหนทำงานไม่ทำงาน ควรมีการแยกการประเมินระหว่าง พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เพื่อให้พนักงานราชการได้มีโอกาสรับการประเมินดีบ้าง ส่วนในขั้นตอนการพิจารณาว่าใครควรจะได้เงินเดือนขึ้นก็เปอร์เซ็นต์นั้นยังไม่ค่อยเหมาะสม

ตารางที่ 57 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เหมาะสม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบไม่เหมาะสม	94	
1. มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมาเกี่ยวข้องกับการพิจารณาการประเมิน คนที่มีความสนิทสนมกับหัวหน้าจะได้รับการประเมินดี การประเมินจึงเป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมของลูกน้องที่แสดงออกต่อหัวหน้า มิใช่แสดงต่องาน ขาดความยุติธรรม ทำให้บุคลากรเกิดการแตกแยก ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานให้ค่าประเมินต่างกันมาก การใช้ความรู้สึกส่วนตัว ขาดจรรยาบรรณมือคติดกับผู้ได้บังคับบัญชา และควรมีการประเมินจากล่างขึ้นบนบ้าง	40	42.60
2. ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน ทุกอย่างเป็นไปตามกระบวนการ คนทำงาน (จริงจัง) กับคนไม่ทำงาน (เช้าชามเย็นชาม) คะแนนไม่ต่างกัน คนทำดี กับคนดีเยี่ยมการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่มีมาตรฐาน ไม่มีความเที่ยงธรรม ในการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน อีกทั้งมีการประเมินบ่อยเกินไป ผลการ	25	26.60

ประเมินไม่สามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรได้	11	
3. ไม่มีการปรับปรุงแบบการประเมินใหม่แต่อย่างใด ทั้งที่ยุคสมัยเปลี่ยนไปก็ควรจะมีการปรับปรุงพัฒนาบ้าง ซึ่งลักษณะงานของสายปฏิบัติการ แต่ละตำแหน่งงานมีความแตกต่างกัน ควรใช้เกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกันด้วย	10	11.70
4. การประเมินควรพิจารณาที่ลักษณะการทำงาน ผลงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน ไม่ควรนำวันลา พักผ่อน และวันลาชดเชยมาพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งเป็นสิทธิที่บุคลากรได้รับอยู่แล้ว		10.6

ตารางที่ 57 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล

การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ที่ไม่เหมาะสม

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบ ไม่เหมาะสม	94	
5. ไม่มีการเปิดเผยให้บุคลากรทราบผลประเมิน บุคลากรจะคาดเดาได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณจากมหาวิทยาลัย ควรมีการแจ้งให้บุคลากรทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านดี และไม่ดี ตลอดจนความบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไข	8	8.50

ตารางที่ 58 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ที่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้ และไม่ได้

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ	143	

ได้	59	41.20
ไม่ได้	55	38.50
ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม	29	20.30

จากตารางที่ 58 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ จำนวน 59 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 41.20 และกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ จำนวน 55 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 38.50 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมจำนวน 29 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 20.30

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบที่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้ และไม่ได้ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 59 และ 60

ตารางที่ 59 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ที่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้

สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้	จำนวน ความคิดเห็น (59)	ร้อยละ
1. เมื่อมีผลงานที่ดี ได้รับการประเมินที่ยุติธรรม ผลที่ตามมา คือ การปรับอัตราเงินเดือนสูง รู้สึกภูมิใจในงานที่ตนทำ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพอใจในสิ่งที่ได้รับ มี กำลังใจและแรงจูงใจให้ทำงานต่อ	20	33.90
2. ถ้าหากมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในความรู้ ความสามารถของบุคลากร และดูแลเรื่องสวัสดิการ และ ค่าตอบแทนให้เหมาะสม ทัดเทียมกับหน่วยงานภายนอก	15	25.50
3. เนื่องจากมีความผูกพันกับงานที่ทำจึงทุ่มเทเต็มที่ การประเมินไม่ได้เป็นสิ่งที่จะทำให้ยอมไป แต่อยู่ เพราะมีข้อจำกัดของแต่ละคนในระยะหนึ่ง และขึ้นอยู่กับ	8	13.50

ความสำคัญของปัจจัยแต่ละคน

- | | | |
|---|---|-------|
| 4. เหมาะสำหรับผู้ที่มีพื้นเพหรือมีครอบครัวอยู่ใกล้มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า | 7 | 11.90 |
| 5. สามารถดึงดูดให้สายวิชาการทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไปได้เป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากมีตำแหน่ง มีความก้าวหน้า ค่าตอบแทนสูง ส่วนสายปฏิบัติการสามารถดึงดูดได้แต่น้อย หากที่อื่นให้เงินเดือนสูงกว่า มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็อาจจะตัดสินใจลาออก | 5 | 8.40 |
| 6. ทั้ง 2 สายงานคือ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการ (เงินเดือนมีผลต่อการออกและอยู่ต่อ ทั้งนี้ ก็ขึ้นอยู่กับโอกาส และเศรษฐกิจของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจ)และคิดว่าคนที่จะออกไป น่าจะเป็นเพราะออกไปทำธุรกิจส่วนตัวหรือได้ทำงานราชการ | 2 | 3.40 |

ตารางที่ 59 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล

การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ที่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้

สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้	จำนวน	ร้อยละ
	(59)	
7. แต่ก่อนปัจจัยขององค์กรเป็นตัวดึงดูด เพราะองค์กรสนับสนุนความต้องการของพนักงานได้ แต่ปัจจุบันนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยอื่นๆ โดยจะดึงดูดได้ เฉพาะคนที่มีอายุมาก	2	3.40

ตารางที่ 60 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้

ไม่สามารถดึงดูผู้ที่มีความรู้ความสามารถ	จำนวน ความคิดเห็น	ร้อยละ
(55)		
1. มหาวิทยาลัยไม่สนับสนุนบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีความรู้ความสามารถให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนเก่งต้องการความก้าวหน้า ถ้ามีทางเลือกมีโอกาสดึงลาออกไป นอกจากนี้ผลงานที่ทำไม่มีความชัดเจนเหมือนบุคลากรสายวิชาการ มองไม่เห็นอนาคต ถ้ามีทางเลือกที่ดีทุกคนต้องไปแน่นอนเพื่อความก้าวหน้า บุคลากรที่มีความสามารถลาออกไปหลายคน เนื่องจากไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนเก่งแต่ไม่มีแรงจูงใจก็ไม่อยากอยู่ ไม่มีสิ่งดึงดูดใจ โน้มน้าวให้บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กรได้ ทำให้เกิดสมองไหล หรือ ผู้ที่อยู่ในปัจจุบันอาจไม่ตั้งใจทุ่มเทกับทำงาน	17	30.90

ตารางที่ 60(ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ไม่สามารถดึงดูผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

ไม่สามารถดึงดูผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้	จำนวน ความคิดเห็น	ร้อยละ
(55)		
2. สวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันด้อยกว่าราชการ หรือเอกชน เมื่อระบบประเมิน ถ้ามีความขัดแย้งกับหัวหน้าก็ไม่ต้องหวังว่าจะได้รับการประเมินดี ความชอบธรรมเป็นสิ่งที่หัวหน้ามอบให้ ไม่มีมาตรฐาน ไม่คู่ทำงาน มีชีวิตอยู่บนความเสี่ยง ถึงแม้ว่าจะเก่งและแสดงความสามารถออกไป ถ้าไม่ถูกใจหัวหน้าก็ไม่มีความหมาย ทำอะไรที่ดีกับองค์กรแล้วไม่มีผลดีต่อตนเองก็ไม่อยากทำ การทำงานอย่างเอาจริงเอาจังใช้กับที่นี่ไม่มีประโยชน์	13	23.64
3. คนเก่งมีความรู้ความสามารถต้องการความก้าวหน้าใน	9	16.35

ไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้	จำนวน ความคิดเห็น	ร้อยละ
(55)		
7. ทรายไต่ที่ยังมีการแทรกแซงระบบและใช้ระบบอุปถัมภ์ ทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถต้องการแสดงความสามารถแข่งขันอย่างยุติธรรมปัจจุบันขาดขวัญกำลังใจบุคลากรกลัวการแทรกแซงระบบที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้นควรมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	2	3.64
8. การประเมินไม่เป็นปัจจัยสำคัญเพียงพอที่จะดึงดูดคนได้ สิ่งสำคัญที่จะดึงดูดได้ น่าจะเป็น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่าไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้	1	1.80

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ ที่ไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้ว่าถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าก็ต้องลาออกไป การประเมินผลและการพิจารณาความดีความชอบไม่มีผลต่อการเหนี่ยวนำบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ได้ สิ่งที่จะดึงดูดน่าจะเป็นปัจจัยอื่นมากกว่า ที่สำคัญถ้าทำดีไม่ได้ดีก็คงจะไม่อยู่นาน หรืออยู่ก็เสียกำลังใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะพัฒนาองค์การอย่างไรให้คนภายในสามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยปราศจากการขัดแย้งให้น้อยที่สุด นโยบายเป็นสิ่งสำคัญ และวิธีการดำเนินการปฏิบัติ (คนที่จะได้ดีเยี่ยมจะต้องคิดวิธีที่สามารถใช้ประโยชน์ในหน่วยงานอื่นได้ด้วย ไม่ใช่เฉพาะหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่เป็นไปได้อย่างยากเพราะลักษณะงานที่แตกต่างกัน) ปัจจัยหลักในการดึงดูด น่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานมากกว่า สวัสดิการ นโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงาน ส่วนการประเมินเป็นเพียงส่วนประกอบ คนที่ไม่ยึดติดกับองค์กร ยิ่งเป็นคนเก่ง ถ้ามีทางเลือกที่ดีกว่าก็ต้องลาออกไป มหาวิทยาลัยควรเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอกไม่เช่นนั้นจะสูญเสียบุคลากรที่เก่งไป ควรรักษาพนักงานในสายปฏิบัติการด้วยเช่นเดียวกับสายวิชาการ ซึ่งสายวิชาการดึงดูดได้ ด้วยเงินเดือน มหาวิทยาลัยเก่งหากคนดี แต่ไม่เก่งที่จะรักษาคนดีให้อยู่กับมหาวิทยาลัยได้ รับคนใหม่เข้ามาให้ความสำคัญมากกว่า ไม่เก็บรักษาคนเก่าไว้

8. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยควรมีการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านใดบ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการ

บริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตาราง 61 และ 67

ตารางที่ 61 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความคิดเห็น		จำนวน	ร้อยละ
การปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ		ความคิดเห็น	
		(230)	
1. ด้านการประเมินผลงาน	ระบบค่าตอบแทน และ	121	52.60
	สวัสดิการ	36	15.65
2. ด้านการสนับสนุนส่งเสริม	การพัฒนา และความก้าวหน้า	24	10.45
3. ด้านโครงสร้างองค์การ	นโยบายการบริหาร และสาย		
	บังคับบัญชา	15	6.53
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ทรัพยากร บรรยากาศการทำงาน และ		
	สภาพของงาน	5	2.17
5. ด้านการจัดการศึกษา	การเรียนการสอน และการ		
	พัฒนานักศึกษา	29	12.60
	ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม		

จากตารางที่ 61 พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการที่ควรมีการปรับปรุงแก้ไข คือ ด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำนวน 121 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 52.60 ด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า จำนวน 36 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 15.65 ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร สายบังคับบัญชา จำนวน 24 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 10.45 ด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากร บรรยากาศการทำงาน สภาพของงาน จำนวน 15 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 6.53 และด้านการจัดการศึกษาการเรียนการสอนการวิจัยการพัฒนานักศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นรายด้าน ดังปรากฏผลตามตาราง 62, 63, 64, 65 และ 66

ตารางที่ 62 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ
ด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความคิดเห็น	
	(121)	
1. ควรปรับสวัสดิการให้เป็นไปตามสถานะเศรษฐกิจ และให้สอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากรแต่ละคน และเกิดความเท่าเทียมกันระหว่างสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ	32	26.50
2. สวัสดิการที่พักร ไม่ควรเก็บเงินค่าที่พัก เพราะถือว่าเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน	22	18.00
3. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจเพิ่ม ควรมีเงินตอบแทนหลังเกษียณอายุงาน นอกเหนือจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	20	16.50
4. ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้ยุติธรรม ระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าและบุคลากรรุ่นใหม่ คนเงินเดือนน้อยทำงานหนัก อัตราการปรับเงินเดือนต่ำกว่าคนที่ทำงานน้อยแต่เงินเดือนสูง อยากให้มองถึงลักษณะงานที่บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ ซึ่งไม่น่าจะเกี่ยวกับการสำเร็จการศึกษาจากระดับใด บางคนจบวุฒิสุงได้รับเงินเดือนระดับมาก แต่หน้าที่รับผิดชอบน้อยกว่าคนที่จบมาวุฒิต่ำที่มีหน้าที่รับผิดชอบมาก และทำงานมากแต่เงินเดือนน้อย	18	14.90
5. ควรมีการอบรมในเรื่องจริยธรรม คุณธรรมให้กับผู้มีอำนาจในการประเมิน และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	12	10.00
6. ควรมีการพิจารณาการจ่ายเงินล่วงเวลาให้กับบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่จำเป็นต้องมาปฏิบัติงานนอกเวลาทำการ แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน ซึ่งแต่เดิมใช้วิธีให้หยุดชดเชย แต่ก็ไม่สามารถใช้วันหยุดชดเชยได้	10	8.30
7. ควรมีระบบประเมินที่ยุติธรรมกว่านี้ ให้มีการประเมิน 2 ทาง คือ นอกจากหัวหน้าจะประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินหัวหน้าได้ด้วย เป็นการเปิดกว้างยอมรับความจริง	7	5.80

ตารางที่ 63 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ ด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า	ความคิดเห็น	
	(36)	
1. มหาวิทยาลัยควรเห็นความสำคัญในการปรับวุฒิ การศึกษา การปรับเงินเดือนให้กับบุคลากรที่ได้ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ และเป็นการดึงดูดให้ พนักงานทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป	20	55.50
2. จัดฝึกอบรมพนักงานระดับล่างให้มากขึ้น เน้น ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ควรเข้มงวด กว่านี้ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	16	44.50

ตารางที่ 64 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหาร และสายบังคับบัญชา

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ด้านโครงสร้างองค์กร	ความคิดเห็น	
นโยบายการบริหาร และสายบังคับบัญชา	(24)	
1. ควรมีการจัดความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสาย ปฏิบัติการ (Career Path) ให้ชัดเจน เพื่อที่ พนักงานจะได้มีโอกาสวางแผนความก้าวหน้าในอนาคต	19	79.20
2. ควรมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของหัวหน้างาน หัวหน้าส่วน เพื่อที่จะให้บุคลากรที่มีความเหมาะสมได้มา ทดลองบริหารงานบ้าง	2	8.30
3. ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง	2	8.30
4. ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถเฉพาะทางใน หน่วยงานที่ดูแล	1	4.20

ตารางที่ 65 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากร บรรยากาศการทำงาน และสภาพของงาน

ความคิดเห็น ด้านสิ่งแวดล้อมทรัพยากร บรรยากาศการทำงาน และสภาพของงาน	จำนวน ความคิดเห็น (15)	ร้อยละ
1. ควรเน้นการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรมีความสามัคคีมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมกีฬา ลดช่องว่างของบุคลากร สร้างความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ	12	80
2. ควรมีความเอื้อเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย	3	20.00

ตารางที่ 66 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ ด้านการจัดการศึกษา การเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนานักศึกษา

ความคิดเห็น ด้านการจัดการศึกษา การเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษา	จำนวน ความคิดเห็น (5)	ร้อยละ
ควรมีความสนใจและให้ความสำคัญกับสวัสดิการของ นักศึกษามากกว่านี้ เช่น การทำสถานที่จอดรถที่มีหลังคา กันแดดกันฝนให้ด้วย	5	100

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการเพิ่มเติมว่า ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร การปรับช่องว่างระหว่างพนักงานสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันมากนัก และควรมีความเข้มงวดกับพนักงานจ้างเหมาบริการมากกว่านี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 67 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความคิดเห็น สิ่งที่ควรจัดให้มีเพิ่มเติม	จำนวน ความคิดเห็น	ร้อยละ
	(14)	
1. ด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ	10	71.40
2. ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร และสายบังคับบัญชา	2	14.30
3. ด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า	2	14.30

จากตารางที่ 67 พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำนวน 10 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 71.40 ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร สายบังคับบัญชา จำนวน 2 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 14.30 และด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า จำนวน 2 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 14.30

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นรายด้าน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 68, 69 และ 70

ตารางที่ 68 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความคิดเห็น	
	(10)	
1. อยากให้มหาวิทยาลัยปรับสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการ ในแต่ละกลุ่ม	6	60.00
2. เมื่อถึงสิ้นปี ควรนำวันหยุดชดเชยของบุคลากรที่ไม่ได้เข้ามา คิดคำนวณเป็นค่าตอบแทนให้บุคลากรบ้าง เพราะบุคลากร เสียสละมาทำงาน และเสียเงินค่าน้ำมันรถเดินทางเข้ามาใน มหาวิทยาลัย	2	20.00

ตารางที่ 68 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ
บริหารจัดการด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการประเมินผลงาน ระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความคิดเห็น	
	(10)	
3. ต้องการให้มีการจัดสรรรับส่งบุคลากรจากภายนอกเข้ามา ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยกำหนดช่วงเวลาจัดรับส่ง อาจจะ เก็บเงินค่ารถเป็นรายเดือน เนื่องจากรถเมล์ประจำทางที่มีอยู่ มักมีปัญหาเรื่องไม่ตรงเวลาทำให้บุคลากรต้องมาทำงานสาย	1	10.00
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แยกระหว่างกลุ่มบุคลากร กับกลุ่มเจ้าหน้าที่เพราะมาตรฐานต่างกัน	1	10.00

ตารางที่ 69 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากร ในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ
บริหารจัดการด้าน โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหาร และสายบังคับบัญชา

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ด้านโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหาร และสายบังคับบัญชา	ความคิดเห็น	
	(2)	
อยากให้หัวหน้าชี้แจงแนวทางการทำงานเพื่อให้เป็นไปใน แนวทางเดียวกัน หลังจากที่หัวหน้าไปประชุมรับนโยบายจาก ผู้บริหารกลับมา	2	100

ตารางที่ 70 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากร ในการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการ
บริหารจัดการด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนา และความก้าวหน้า	ความคิดเห็น	
	(2)	
การสร้างขวัญและกำลังใจ การให้คำชมเชย เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ ให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเท	2	100

9. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นที่ยอมรับในวงอุดมศึกษามากขึ้น สิ่งสำคัญที่สุด และเร่งด่วนที่สุดที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ ดังปรากฏผลตาม ตาราง 71

ตารางที่ 71 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสิ่งสำคัญ และเร่งด่วนที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจะต้องดำเนินการ

ความคิดเห็น สิ่งที่ต้องดำเนินการ	จำนวน ความคิดเห็น (208)	ร้อยละ
1. ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารสู่ภายนอก	62	29.90
2. ด้านการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษาในเชิงวิชาการ และกิจกรรม	60	28.80
3. ด้านบริการวิชาการ ความร่วมมือ ด้านต่างๆ กับชุมชน และสังคม	40	19.20
4. ด้านการวิจัย การปรับเปลี่ยนถ่ายทอดเทคโนโลยี	18	8.70
5. ด้านการบริหารงานภายในองค์กร	12	5.70
ความคิดเห็นอื่นๆเพิ่มเติม	16	7.70

จากตารางที่ 71 พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าสิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยต้องดำเนินงานเร่งด่วน คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารสู่ภายนอก จำนวน 62 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 29.90 ด้านการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษาในเชิงวิชาการและกิจกรรม จำนวน 60 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 28.80 ด้านบริการวิชาการ ความร่วมมือ ด้านต่างๆ กับชุมชน และสังคม จำนวน 40 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 19.20 ด้านการวิจัย การปรับเปลี่ยนถ่ายทอดเทคโนโลยี จำนวน 18 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 8.70 และด้านการบริหารภายใน องค์กร จำนวน 12 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 5.70 นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ จำนวน 16 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 7.70

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยต้องดำเนินงานเร่งด่วน เป็นรายด้าน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 72, 73, 74, 75 และ 76

ตารางที่ 72 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต้องดำเนินการเร่งด่วน ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารสู่ภายนอก

ความคิดเห็น ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารสู่ภายนอก	จำนวน ความคิดเห็น (62)	ร้อยละ
1. ควรมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ทุ่ม งบประมาณในการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง โดยเลือก ช่องทางประชาสัมพันธ์และสื่อประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม เพื่อเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ ต่างๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปทั้งใน ท้องถิ่นและระดับประเทศ ตลอดจนระดับชาติ	23	37.00
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์จุดเด่นหลักสูตร จุดดีของ มหาวิทยาลัย เช่น คณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประสิทธิภาพการสอน เครื่องมือสนับสนุนการเรียนการสอน ที่ทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ คุณภาพนักศึกษา หน้าที่การงานนักศึกษาอัตรา ค่าตอบแทนที่ได้รับหลังจากที่จบออกไปเพื่อดึงดูด กลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาให้มาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยให้ มากที่สุด	17	27.40
3. ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานของคณาจารย์ และ นักศึกษาที่ได้รับรางวัล หรือผลงานที่เด่นๆ ให้ภายนอกได้ รับทราบ	8	13.00
4. เมื่อมีการจัดกิจกรรมภายใน ควรประชาสัมพันธ์ให้ภายนอก ทราบบ้างว่า มหาวิทยาลัยทำอะไร กับชุมชนหรือสังคมอย่างไร	3	4.80
5. ควรจัดเวทีให้นักศึกษาเสนอ โครงการเผยแพร่สู่สังคม ซึ่งนักศึกษาจะเป็นจุดประชาสัมพันธ์ที่ดี		

ตารางที่ 73 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องดำเนินการเร่งด่วน ด้านการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษาในเชิงวิชาการ และกิจกรรม

ความคิดเห็น ด้านการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา ในเชิงวิชาการ และกิจกรรม	จำนวน ความคิดเห็น (60)	ร้อยละ
1. รับนักศึกษาให้ได้ตามเป้าหมาย และรักษานักศึกษาไว้โดยรักษาคุณภาพให้สม่ำเสมอ พัฒนานักศึกษาให้เก่งเรียนเก่งกิจกรรม และผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพให้ได้จำนวนมาก	33	55.00
2. เปิดหลักสูตรที่มีสาขาวิชาตามที่ตลาดแรงงานต้องการ เช่น การตลาด การบัญชี และทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น เพื่อรองรับนักศึกษาในระดับท้องถิ่น	17	28.30
3. คณาจารย์ควรจริงจัง จริงใจต่อการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ นักศึกษา และควรศึกษาค้นคว้าพัฒนาความรู้ พัฒนาปรับปรุงเทคนิคการสอนอย่างสม่ำเสมอให้ทันกับยุคสมัยตลอดเวลา	5	8.40
4. พัฒนาหลักสูตรให้ทันยุคสมัยตลอดเวลา เพื่อที่นักศึกษาจบไปจะได้มีคุณภาพทัดเทียมสถาบันอื่นที่	3	5.00
5. ปลุกจิตสำนึกให้นักศึกษารักสถาบัน ภูมิใจในสถาบัน ซึ่งจะ มีผลต่อการนำเสนอและการประชาสัมพันธ์ได้เป็นมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี	2	3.30

ตารางที่ 74 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องดำเนินการเร่งด่วน ด้านบริการวิชาการ ความร่วมมือ ด้านต่างๆ กับชุมชนและสังคม

ความคิดเห็น ด้านบริการวิชาการ ความร่วมมือ ด้านต่างๆ กับชุมชนและสังคม	จำนวนความคิดเห็น (40)	ร้อยละ
1. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนท้องถิ่น การนำเสนอผลงานวิจัย ปรับปรุงถ่ายเทคโนโลยีสู่ชุมชนท้องถิ่น การจัดกิจกรรมอาสา เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือชุมชน ซึ่งเป็นการนำเสนอตัวต่อชุมชนในแง่บวก	25	62.50

ตารางที่ 74 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องดำเนินการเร่งด่วน ด้านบริการวิชาการ ความร่วมมือ ด้านต่างๆ กับชุมชนและสังคม

ความคิดเห็น ด้านบริการวิชาการ ความร่วมมือ ด้านต่างๆ กับชุมชนและสังคม	จำนวนความคิดเห็น (40)	ร้อยละ
2. การให้ความร่วมมือกับสถาบันต่างๆ ทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่น จังหวัด ภาค และระดับประเทศ ตลอดจนระดับชาติ เช่น การจัดสัมมนาทางวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การนำเสนอผลงานวิจัย และการแนะแนวการเรียนให้กับโรงเรียนมัธยมและสถาบันต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยสู่สังคม	15	37.50

ตารางที่ 75 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องดำเนินการเร่งด่วน ด้านการวิจัย การปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี

ความคิดเห็น ด้านการวิจัย การปรับปรุงถ่ายทอดเทคโนโลยี	จำนวนความคิดเห็น (18)	ร้อยละ
1. สร้างผลงานวิจัยที่ทันสมัยเป็นรูปธรรม ในเชิงประยุกต์เป็นที่ยอมรับได้สู่ชุมชน สู่เชิงพาณิชย์ เผยแพร่งานวิจัยนำไปใช้กับ	13	72.20

	สังคมได้ การทำวิจัยร่วมกับชุมชน เปิดตัวสู่นานาชาติ การร่วมมือด้านงานวิจัย เพื่อพัฒนาเป็นสถาบัน การศึกษาค้นคว้าวิจัยชั้นนำของประเทศ และระดับชาติ		
2.	สนับสนุนให้ นักศึกษา อาจารย์ทำวิจัยที่เป็นรูปธรรม สามารถใช้ได้จริง และนำเผยแพร่สู่สังคม	4	22.20
3.	การกำหนดเป็นนโยบายในการทำวิจัยร่วมกัน และเป็นงานวิจัยที่ต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาสังคม ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ	1	5.60
ตารางที่ 76	จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่สุดที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องดำเนินการเร่งด่วน ด้านการบริหารงานภายในองค์กร		
	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
	ด้านการบริหารงานภายในองค์กร	ความคิดเห็น	
		(12)	
1.	ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย ให้บุคลากรมีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ที่สำคัญต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรมีความมั่นใจ และมั่นคงในอาชีพการงาน	7	58.30
2.	พัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้เข้าสู่การแข่งขันทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้	5	41.70

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า สิ่งสำคัญที่สุด และเร่งด่วนที่สุดที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นที่ยอมรับในวงอุดมศึกษามากขึ้น ควรสร้างความผูกพันของนักศึกษาที่มีต่อสถาบันเพิ่มขึ้น กลับมาพัฒนามหาวิทยาลัย เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับรุ่นน้อง ปลุกฝังให้นักศึกษาเกิดความรักภูมิใจหลังจากเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัย การปฏิบัติตัวเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ควรมีการแนะแนวนักศึกษาด้านการศึกษา ด้านอาชีพที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล ควรทำการเปรียบเทียบข้อดี ข้อด้อย กับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาวิทยาลัย และควรมีการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้แสดงออก พัฒนาศักยภาพ การแบ่งสรรเวลาให้นักศึกษาได้มีกิจกรรม เพื่อให้ทั้งเก่งเรียน เก่งกิจกรรม ควบคู่กันจะเป็นผลดีกับนักศึกษาในอนาคต

10. สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยความเสียสละทุ่มเท รัก และร่วมสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จัดอันดับความสำคัญได้ 10 อันดับ ดังปรากฏผลตามตารางที่ 77

ตารางที่ 77 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็น สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

อันดับที่	หัวข้อสิ่งสำคัญ	จำนวน ความคิดเห็น (143)	ร้อยละ
1	ความมั่นคงขององค์กร	26	18.10
2	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	20	14.00
3	ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	18	12.60
4	ความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหาร	17	11.90
5	ความสะดวกสบายด้านสาธารณูปโภค สถานที่ และการเดินทาง	16	11.20
6	ลักษณะของงาน และการทำงาน	15	10.50
7	อัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้าง	13	9.10
8	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7	4.90
9	การบริหารงานที่เป็นระบบ	6	4.20
10	สวัสดิการที่พนักงานได้รับ	5	3.50

จากตารางที่ 77 พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยความเสียสละทุ่มเท รัก และร่วมสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

สุนารีในภาพรวมเป็นอันดับที่ 1 คือ ความมั่นคงขององค์กร จำนวน 26 ความคิดเห็น คิดเป็น ร้อยละ 18.10 สิ่งสำคัญอันดับที่ 2 คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวน 20 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 14 และสิ่งสำคัญอันดับที่ 3 คือ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย จำนวน 18 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 12.60

4.2 กลุ่มที่ 2 บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีข้อมูลส่วนบุคคล ดังปรากฏผลตามตาราง ที่ 78

ตารางที่ 78 จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 32)	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		13	40.60
หญิง		19	59.40
อายุ			
ระหว่าง 20-25 ปี		1	3.10
ระหว่าง 26-30 ปี		4	12.50
ระหว่าง 31-35 ปี		6	18.80
ระหว่าง 36-40 ปี		13	40.60
ระหว่าง 41-45 ปี		3	9.40
ระหว่าง 46-50 ปี		1	3.10
ระหว่าง 51-55 ปี		3	9.40
ระหว่าง 56-60 ปี		1	3.10
สถานภาพการสมรส			
โสด (ไม่ได้แต่งงาน)		14	43.80
สมรส		7	53.10
หม้าย/หย่าร้าง		1	3.10
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		10	31.30
สูงกว่าปริญญาตรี		22	68.70

ตารางที่ 78 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของบุคคลที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจาก
มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 32)	ร้อยละ
ปัจจุบันปฏิบัติงาน		
องค์การภาครัฐ	11	34.40
องค์การรัฐวิสาหกิจ	1	3.10
องค์กรภาคเอกชน	5	15.60
ธุรกิจส่วนตัว	8	25.00
อื่นๆ ³	7	21.90
รายได้ต่อเดือน ณ ปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 15,001 บาท	10	31.20
15,001-35,000 บาท	9	28.10
35,001-55,000 บาท	6	18.80
55,001-75,000 บาท	1	3.10
75,000 บาท ขึ้นไป	4	12.50
ไม่ระบุ	2	6.30
เริ่มปฏิบัติงาน		
ปี พ.ศ. 2533	2	6.30
ปี พ.ศ. 2535	4	12.50
ปี พ.ศ. 2536	8	25.00
ปี พ.ศ. 2537	3	9.30
ปี พ.ศ. 2538	2	6.30
ปี พ.ศ. 2539	7	21.80
ปี พ.ศ. 2540	2	6.30
ปี พ.ศ. 2541	1	3.10
ปี พ.ศ. 2542	1	3.10
ปี พ.ศ. 2545	2	6.30

³ แม่บ้าน, ศึกษาต่อ, ศิลปิน, มุลินธิ และว่างงาน

ตารางที่ 78 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจาก
มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 32)	ร้อยละ
ลาออกจากงาน		
ปี พ.ศ. 2535	1	3.10
ปี พ.ศ. 2537	4	12.50
ปี พ.ศ. 2538	2	6.30
ปี พ.ศ. 2539	2	6.30
ปี พ.ศ. 2540	4	12.50
ปี พ.ศ. 2541	2	6.30
ปี พ.ศ. 2542	2	6.30
ปี พ.ศ. 2543	4	12.50
ปี พ.ศ. 2544	3	9.30
ปี พ.ศ. 2545	5	15.50
ปี พ.ศ. 2546	2	6.30
ปี พ.ศ. 2547	1	3.10
ระยะเวลาในการทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี		
ต่ำกว่า 5 ปี	21	65.60
5-10 ปี	9	28.10
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	2	6.30
ระดับตำแหน่งขณะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี		
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>	<u>6</u>	
อาจารย์	3	9.30
ผศ.ดร.	2	6.30
รศ.ดร.	1	3.10
<u>ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ</u>	<u>26</u>	
หัวหน้าส่วน	4	12.50
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	17	53.20

พนักงานธุรการ	3	9.30
พนักงานบริการโสต	2	6.30
ตารางที่ 78 (ต่อ) จำนวน และร้อยละ ของบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี ตามปัจจัยส่วนบุคคล		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 32)	ร้อยละ
สังกัดหน่วยงาน		
ส่วนสารบรรณและนิติการ	1	3.20
ส่วนการเจ้าหน้าที่	1	3.20
ส่วนอาคารสถานที่	1	3.20
ส่วนพัสดุ	1	3.20
ส่วนแผนงาน	2	6.20
ส่วนกิจการนักศึกษา	4	12.40
ส่วนประชาสัมพันธ์	3	9.20
โครงการการศึกษาไร้พรมแดน	1	3.20
โครงการสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ	1	3.20
โครงการพัฒนาและผลิตสื่อการศึกษา	2	6.30
สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม	5	15.30
สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์	1	3.20
สำนักวิชาแพทยศาสตร์	1	3.20
ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา	1	3.20
ศูนย์คอมพิวเตอร์	2	6.20
ศูนย์กิจการนานาชาติ	1	3.20
เทคโนโลยี	2	6.20
อื่นๆ ⁴	2	6.20
รายได้ต่อเดือน เมื่อปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี		
ต่ำกว่า 15,001 บาท	21	65.60
15,001-35,000 บาท	7	21.90
35,001-55,000 บาท	2	6.30

⁴ หน่วยตรวจสอบภายใน, ส่วนอำนวยการ และ สถานกีฬาและสุขภาพ

55,001-75,000 บาท	1	3.10
75,000 บาท ขึ้นไป	1	3.10

ที่มา : จากการสำรวจปี พ.ศ. 2549 และจากการคำนวณ

จากตารางที่ 78 จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.60 มีสถานภาพโสด เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 43.80 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 68.70 ปัจจุบันปฏิบัติงานในองค์การของรัฐคิดเป็นร้อยละ 34.40 เป็นส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือน ณ ปัจจุบัน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 15,000 บาท ส่วนใหญ่เริ่มปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในปี พ.ศ. 2536 และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เกือบทุกปี ตั้งแต่ปี 2535 – 2547 บุคลากรส่วนใหญ่ที่ลาออกมีระยะเวลาในการทำงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีต่ำกว่า 5 ปี จะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุก ตำแหน่งงาน โดยเฉพาะตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 และผู้ตอบแบบสอบถามจะปฏิบัติงานกระจายตามหน่วยงานต่างๆเกือบทุกหน่วยงานตาม โครงสร้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เมื่อครั้งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60

4.2.2 การวิเคราะห์ทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและ ลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 79

ตารางที่ 79 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงานใน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและ

บุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
---------	-----------	------	-------

1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.71	.72	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	4.18	.97	มาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.47	.84	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.73	.82	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.92	.77	ค่อนข้างมาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.67	.80	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน			ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.77	.72	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 79 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($X = 3.77$, $S.D. = .70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อด้านอธิการบดี มากเป็นอันดับ 1 ($X = 4.18$, $S.D. = .97$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($X = 3.92$, $S.D. = .77$) และน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($X = 3.47$, $S.D. = .84$)

4.2.3 การวิเคราะห์ทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏผลตามตารางที่ 80

ตารางที่ 80 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมและรายด้านของบุคลากรสายวิชาการและ

บุคลกรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมหาวิทยาลัย	3.88	.78	ค่อนข้างมาก
2. ด้านอธิการบดี	4.00	1.02	ค่อนข้างมาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.36	.86	ค่อนข้างมาก
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.43	1.06	ค่อนข้างมาก
5. ด้านระบบค่าจ้างและสวัสดิการ	3.54	.82	ค่อนข้างมาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.96	.80	ค่อนข้างมาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.54	1.02	ค่อนข้างมาก
โดยรวม	3.67	.71	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 80 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลกรสายวิชาการและบุคลกรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.67, S.D. = .71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีทัศนคติต่อด้านอธิการบดีมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($X = 4.00, SD = 1.02$) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($X = 3.96, S.D. = .80$) และน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ($X = 3.36, S.D. = .86$)

4.2.4 การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การของบุคลกรสายวิชาการและบุคลกรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ดังปรากฏผลตามตารางที่ 81

ตารางที่ 81 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยองค์การ โดยรวมและรายด้านของบุคลกรสายวิชาการ และบุคลกรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา	3.58	.78	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.62	1.02	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง	3.35	.92	ปานกลาง
4. ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	3.73	.82	ค่อนข้างมาก
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	3.34	.66	ปานกลาง
6. ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	3.36	1.03	ปานกลาง
7. ด้านรางวัลและผลตอบแทน	3.14	.90	ปานกลาง
8. ด้านการรับรู้ในผลงาน	3.38	.92	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	.65	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 81 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความคิดเห็นว่าปัจจัยองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมีความ คิดเห็นว่า ปัจจัยองค์การด้านความเป็นอิสระในการทำงานมากเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .82) รองลงมา คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.02) และน้อยที่สุด คือ ด้านรางวัลและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .90)

4.2.5 การวิเคราะห์สาเหตุที่บุคลากรลาออกจากงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นสาเหตุการลาออกจากงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งผู้วิจัยได้จัดลำดับความสำคัญไว้ 8 อันดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียง 3 อันดับแรก และได้สรุปสาเหตุสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างลาออกจากงาน ดังปรากฏผลตาม ตารางที่ 82

ตารางที่ 82 จำนวน ร้อยละ และอันดับสาเหตุการลาออกจากงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สาเหตุ	n=32	ร้อยละ	อันดับ
1. อื่นๆ (ความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว)	13	40.63	1
2. ผู้บังคับบัญชา	10	31.25	2
3. นโยบายการบริหารงาน	9	28.12	3

จากตารางที่ 82 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่เคยปฏิบัติงานและลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่ลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มากเป็นอันดับ 1 คือ ความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว เช่น ย้ายตามครอบครัว ย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อไปดูแลครอบครัวและการเปลี่ยนอาชีพใหม่ (n = 13, ร้อยละ 40.63) และมากเป็นอันดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชา (n = 10, ร้อยละ 31.25) และมากเป็นอันดับที่ 3 คือ นโยบายการบริหารงาน (n = 9, ร้อยละ 28.12)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาความคาดหวังของบุคลากรก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี และศึกษาสาเหตุที่บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ตลอดจนเพื่อทราบข้อเสนอแนะด้านต่างๆ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) เป็น 2 กลุ่ม คือ (1)บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ได้กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง โดยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Robert V. Krejcie Earyle W. Morgan (นิภา เมธาวีชัย, 2542) จากประชากรจำนวน 864 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน และสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (probability sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) และเป็นการจับฉลากบุคลากรของทุกหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานมีโอกาสถูกเลือกเท่าๆ กัน ได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 300 คน และมีผู้ส่งกลับคืนแบบสอบถาม จำนวน 186 คน และได้ทำการสัมภาษณ์ 143 คน (2) บุคลากรที่เคยทำงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ที่ทราบจำนวนจากประชากร 281 คน (นิภา เมธาวีชัย, 2542) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 87 คน แต่ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน และส่งแบบสอบถามจำนวน 100 คน มีผู้ส่งคืนแบบสอบถาม จำนวน 32 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 แบบ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 แบบ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ทัศนคติก่อนเข้ามา

ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ส่วนที่ 3 ทศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และ ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อ องค์การ สำหรับแบบสัมภาษณ์นั้น เป็นขอข้อมูลความคิดเห็นทั่วไปของบุคลากรเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 10 ข้อ ส่วนบุคลากรที่เคยทำงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ทศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ส่วนที่ 3 ทศนคติหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัย และส่วนที่ 5 สาเหตุการลาออกจากงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่าง ความ ผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe' test และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปเป็นหัวข้อ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และจัดลำดับความสำคัญ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ได้ส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ทั้ง 2 สาย คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ จำนวน 300 คน ได้รับคืนแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรสายปฏิบัติการจำนวน 143 คน ส่วนบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ส่งแบบสอบถามให้จำนวน 100 คน ได้รับคืนแบบสอบถามที่เป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 32 ชุด คิดเป็นร้อยละ 32 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความคาดหวังของบุคลากรก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างที่ยังเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการฯ มีความคาดหวังต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อด้านอธิการบดีระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างที่ยังเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการฯ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ยังเป็นปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการฯ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปัจจัยองค์การทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อย่างไรก็ตามทุกด้านมีความสัมพันธ์กันแต่ค่อนข้างน้อย

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อศึกษาสาเหตุที่บุคลากรลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มากใน 3 อันดับแรก ดังต่อไปนี้ มากเป็นอันดับที่ 1

คือ ความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว มากเป็นอันดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชา และมากเป็นอันดับที่ 3 คือ นโยบายการบริหารงาน

ผลการทดสอบตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกันสรุปเป็น 6 สมมติฐานย่อย ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจ

ทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ สรุปเป็น 3 สมมติฐานย่อยดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเท ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001
ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

(1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

(2) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001 – 75,000 บาท จะมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท ซึ่งสอดคล้องกับการทำวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิก (2541) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคคอม พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ และปานกลาง และสอดคล้องกับการทำวิจัยของวัลภา พัวพงษ์พันธ์ (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งในที่นี้น่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการมากกว่า เนื่องจากมีความสอดคล้องกับระดับรายได้ที่ได้รับ และอาจจะเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อมีความพร้อมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน

การศึกษา มีระดับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสม มีตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจกับสวัสดิการ หรือสิ่งที่มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจัดสรรให้ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ และสบายใจที่ได้ทำงานตามที่ตนปรารถนา จะเห็นว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow เช่นกัน และประการสำคัญกลุ่มตัวอย่างเหล่านั้นอาจจะได้รับประสบการณ์ที่ประทับใจจากผู้บริหารหรือมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี จึงยินยอมอุทิศเวลา และทุ่มเทกับการทำงานให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอย่างจริงจัง และไม่คิดจะลาออก ซึ่งส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ปัจจัยองค์กร โดยรวม 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา ด้านรางวัลและผลตอบแทน และด้านการรับรู้ในผลงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการฯ เห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน กำหนดขอบเขตและหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจน แต่ยังไม่มีการกำหนดภาระงานในแต่ละตำแหน่งงานของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ยังไม่มีความชัดเจน ส่วนการวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทุกหน่วยงานจะมีการประชุมหารือและสรุปผลการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนไม่เห็นด้วยกับการนำระบบการบริหารงานแบบรวมบริการประสานภารกิจมาใช้กับบางหน่วยงาน เนื่องจากไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันอาจมีผลเสียต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 7$) ที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการฯ

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีหลักในการบริหารองค์กร และการจัดโครงสร้างองค์กรภายใต้การบริหารเชิงสถานการณ์โดยมีลักษณะการบริหารงานแบบ

กว้าง พร้อมทั้งจะปรับตัวอยู่เสมอเมื่อสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ บางหน่วยงานอาจจะมีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เมื่อบุคลากรมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถขอคำปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลาโดยไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังมีการทำงานที่เป็นระบบ มีการแจกจ่ายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมตามความถนัดของแต่ละบุคคลและเท่าเทียมกัน จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปมีความพึงพอใจในระดับมาก และเมื่อนำมาจัดลำดับความพึงพอใจแล้วพบว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับที่ 3 ซึ่งนับได้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังที่ มาร์ช และ ไชมอล (Steers and Porter, 1983 อ้างถึงใน บัญชา นิรมประเสริฐ) กล่าวไว้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความสามารถในอดทนต่อความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่า ความขัดแย้งในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องปกติ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังที่กล่าวในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ลักษณะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร มี 3 ลักษณะ คือ (1) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล เป็นความขัดแย้งเกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบ (2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่มเป็นความไม่เข้าใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับองค์กร เป็นความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ หรือการเรียกร้องค่าตอบแทน ความไม่เข้าใจ ซึ่งความขัดแย้งมีทั้งผลดีผลเสีย ผลดีของความขัดแย้ง คือ การนำไปสู่การค้นหาผลลัพธ์ที่ดีกว่าทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีก็เช่นกันเกือบทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีก็ประสบกับความขัดแย้งเช่นกัน มีหลายลักษณะต่างกันไป ซึ่งอาจจะเป็นความขัดแย้งในเรื่องงานหรือส่วนตัว ทั้งนี้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากหลากหลายความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ในที่สุดก็มีจุดประสงค์เช่นเดียวกันคือเพื่อผลของงานที่ออกมาดีมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลทำให้บุคลากรมีความสามารถอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ นอกเสียจากว่าบุคคลหรือกลุ่มคนที่เกิดความความขัดแย้งกันจะมีความรู้สึกส่วนตัวที่ไม่ดีต่อตนเอง นำมาเกี่ยวพันกับเรื่องงาน ก็อาจจะทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่ราบรื่น ซึ่งเป็นผลกระทบต่อดิจใจ จึงเป็นสาเหตุที่บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน น่าจะเป็นผู้ที่มีส่วนผ่อนคลายและยุติข้อ

ขัดแย้งได้ดีที่สุดเพื่อส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เอง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สามารถใช้ความรู้ความสามารถและวิจารณญาณได้ด้วยตนเอง ถือว่าเป็นความภาคภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างท้าทายความสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเป็นอิสระ ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังที่ Steer (1977 อ้างถึงใน บัญชา นิมประเสริฐ, 2541) กล่าวว่า การได้รับความไว้วางใจและความท้าทายของงานการมีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนจะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารของ Fayol (1929 อ้างถึงใน ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2536) อธิบายไว้ว่าอำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่ากันหรือคู่กับความรับผิดชอบ นั่นคือ เมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้ต้องรับผิดชอบต่องานอันหนึ่งอันใดผู้นั้นก็ควรจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานอันนั้นให้สำเร็จ ลุล่วงไปและสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ประพฤทธิ์ธรรม, (2536) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากร ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความท้าทายของงานและความอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ และสอดคล้องกับการทำวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นสถาบันการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ทางสังคม รูปแบบการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการบริการ มีหลักการปฏิบัติงาน โดยการรับนโยบายจากส่วนกลางที่กำหนดและวางแผนปฏิบัติงานไว้อยู่แล้ว ซึ่งการจะดำเนินงานแต่ละโครงการจะต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองหลายขั้นตอน และสุดท้ายต้องได้รับความเห็นชอบ และได้รับอนุมัติจากผู้บริหารหรือคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนจะดำเนินงาน ซึ่งเป็นหลักประกันได้ว่างานโครงการต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับความเห็นชอบ และได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการนั้นจะไม่เสี่ยงต่อความมั่นคงในการทำงานแต่อย่างใด แม้ว่าโครงการที่ดำเนินการจะไม่สำเร็จลุล่วง หรือไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายก็ตาม

ส่วนกรณีที่บุคลากรเกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว อาจจะทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีอคติต่อกัน ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาที่อาจทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา

หว่ากระแวงว่าอาจจะถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาได้ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีผู้บังคับบัญชาที่ขาดความยุติธรรม ไม่มีจริยธรรมและคุณธรรมเพียงพอ แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้เล็งเห็นความสำคัญประเด็นนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงได้จัดตั้งกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อควบคุมดูแลป้องกันและกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอีกระดับหนึ่ง เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกๆ ฝ่าย ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงในงานได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับการสัมมนาบุคลากรสายปฏิบัติการฯบางส่วน ที่ให้ความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงาน และสิ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้วยความเสียสละทุ่มเทรักองค์กรและร่วมสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีสำหรับ 1 ใน 3 ข้อที่มีความสำคัญ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังเช่น กับการทำวิจัยของชาติยา ด้วงสำราญ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า สภาพการทำงาน ความสำเร็จของงานและฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของครูโดยภาพรวม

ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือตามความสมัครใจของบุคลากรแต่ก็ยังมีบางหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่เห็นความสำคัญในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังไม่ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หน่วยงานต่างๆ หรือส่วนงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอาจจะต้องร่วมมือกันพิจารณากำหนดแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (**Individual Training and development Plan**) หรือการฝึกอบรมและพัฒนาแต่ละสายงาน (**Training Road Map**) ซึ่งจะสามารถทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ดังที่ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้อธิบายไว้ว่า “พนักงาน” จัดว่าเป็นหนึ่งในทรัพย์สินที่สำคัญในลักษณะที่เป็นทุนทางปัญญา (**Intellectual Capital**) ที่จับต้องไม่ได้ (**Intangible Asset**) ที่มีส่วนสำคัญต่อการสร้างรายได้และผลกำไรให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นหลายองค์กรจึงพยายามหาแนวทางและวิธีการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถ (**Competency**) ของพนักงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังคนโดยการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบอยู่เสมอจะทำให้ให้องค์การมีกำลังคนที่มีความสามารถและพร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายได้ทันที ดังคำกล่าวของธงชัย สันติวงษ์ (2546 ข) ซึ่งเกี่ยวกับประโยชน์ของการส่งเสริมให้บุคลากรได้ฝึกอบรมทักษะเฉพาะอย่างสม่ำเสมอมีผลตามมา 2 ประการ คือ (1) ช่วยให้อาจารย์ทำงาน

คงอยู่กับองค์การที่ได้รับการฝึกอบรมนั้นนานขึ้นกว่าปกติ ซึ่งองค์การได้เปรียบในแง่ของการได้เก็บรักษาคนไว้ได้ยาวนาน (2) ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากองค์การรักษาพนักงานที่ได้รับการเพิ่มพูนทักษะเฉพาะให้คงอยู่ไม่ได้ และลาออกไปในเวลาอันสั้น ก็จะมีผลทำให้องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ อีกทั้งต้องสูญเสียเวลาด้วย

ด้านรางวัลและผลตอบแทน โดยรวมในระดับปานกลาง ซึ่งด้านนี้ได้รวมถึงเรื่องของสวัสดิการที่พนักงานได้รับด้วย โดยจะขออภิปรายเป็น 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 กล่าวถึงบุคลากรรุ่นแรกที่เข้ามาปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในช่วง 5 ปีแรกของการเปิดมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2536-2539) ซึ่งช่วงแรกที่เข้ามาบรรจุทำงานบุคลากรดังกล่าวยังไม่มีความรู้สึกเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนมากนัก แต่เมื่อมีบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาและได้รับเงินค่าตอบแทนสูงกว่ามาก ทำให้คนรุ่นแรกเริ่มเปรียบเทียบและมีความรู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างบุคลากรรุ่นแรกและบุคลากรรุ่นใหม่มีความแตกต่างและเหลื่อมล้ำกันมาก และเงินค่าตอบแทนที่ตนได้รับไม่เหมาะสม ประเด็นที่ 2 กล่าวถึงบุคลากรรุ่นใหม่ (ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา) เมื่อบรรจุเข้าทำงานครั้งแรกจะได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างสูง แต่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนประจำปีค่อนข้างต่ำ ซึ่งช่วงเวลานั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีนโยบายประหยัด ซึ่งเป็นไปตามอัตราโครงสร้างการขึ้นเงินเดือนที่มหาวิทยาลัยกำหนด จึงทำให้บุคลากรรุ่นแรกเกิดความไม่พอใจเนื่องจากไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง และประเด็นที่ 3 บุคลากรทุกคนที่เข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความคาดหวังในเรื่องของสวัสดิการที่จะได้รับจากมหาวิทยาลัย เทคโนโลยี สุรนารีค่อนข้างสูง เพราะเข้าใจว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจะมีรูปแบบการจัดสวัสดิการเช่นเดียวกับระบบราชการแต่เมื่อเข้ามาทำงานแล้วจึงทราบว่าระบบ สวัสดิการไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมีเงื่อนไข ผู้รับสวัสดิการ คือบุคลากร คู่สมรส และบุตรที่จดทะเบียนถูกต้องเท่านั้น แต่ไม่เอื้อต่อบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ทำให้ไม่มีโอกาสได้ใช้สิทธิสวัสดิการ เพื่อครอบครัวจึงทำให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสดเห็นว่าตนมีความเสียเปรียบที่ไม่ได้ใช้สิทธิ์เท่ากับผู้ที่ มีสถานภาพสมรสและอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่ต้องการทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยและ คิ่รณที่จะเข้าทำงานกับระบบราชการต่อไป ทั้งนี้บุคลากรที่มีสถานภาพโสดบางคนมีบิดา มารดา อยู่ในความดูแลและบางครั้งอาจมีความจำเป็นที่ต้องการจะใช้สวัสดิการเช่นกัน อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายปฏิบัติการฯ ให้ความเห็นว่าเป็นระยะแรกที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยระบบค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับดีกว่าระบบราชการ และมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ในปัจจุบันเปลี่ยนไป เพราะเนื่องจากระยะหลังการปรับเงินเดือนค่อนข้างต่ำ สวัสดิการต่ำกว่าราชการ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ด้านการรับรู้ผลงาน โดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลากรบางหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่สังกัดอยู่ไม่ค่อยให้ความสนใจในเรื่องการยอมรับหรือให้คำยกย่อง หรือไม่มีการเปิดเผยตลอดจนการสร้างสภาพภูมิใจให้กับบุคลากรอย่างเด่นชัด อีกทั้งบุคลากรขาดการรับรู้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่ได้รับทราบข้อบกพร่องและข้อดีที่ตนได้ปฏิบัติงานไป จึงทำให้บุคลากรไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ตนได้ทำไปมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และมีความบกพร่องตรงจุดใด ซึ่งการรับรู้ในผลงานนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญในอันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยการชี้แจงให้บุคลากรได้รับรู้ผลงานนั้น จะเป็นแนวทางหนึ่งในการนำไปสู่ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรและการจัดทำแผนบำรุงรักษาบุคลากรไว้ให้สามารถทำงานให้กับองค์กรได้นานที่สุด ดังที่ วีระ พงศ์นภารักษ์ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า การรักษามูลค่าบุคลากรมีแนวคิด 3 ประการ คือ (1) รักษาคนดีไว้ เพื่อให้อยู่กับองค์กร (2) ปรับปรุงคนที่ยังมีจุดบกพร่องให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถทำงานได้ และ (3) ปรับปรุงคนที่คืออยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นและให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอรุณญา สุวรรณวิภ (2541) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดี คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลสะท้อนกลับของงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบมีการกำหนดฐานเงินเดือนช่วงบรรจุเข้าทำงานค่อนข้างสูงกว่าระบบราชการ เพื่อเป็นจุดเด่นที่จะดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานด้วย ซึ่งแต่ละปีจะได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพียงบางส่วน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีจะต้องหารายได้เพื่อเลี้ยงองค์กรให้อยู่ได้ จึงจำเป็นต้องบริหารองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ซึ่งการปรับอัตราค่าขึ้นเงินเดือนแต่ละปีนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจะต้องจัดสรรให้เหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรมีการชี้แจงหลักการและเหตุผลการจัดทำโครงสร้างอัตราเงินเดือน การพิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนการจัดทำแผนงานสวัสดิการเป็นรายบุคคลให้เหมาะสมกับสถานภาพ และเหมาะสมกับสถานะการณ์ให้ชัดเจนและยุติธรรม หรือถ้าไม่สามารถทำได้ก็ควรมีเหตุผลชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเช่นกัน

ประเด็นที่ 2 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวม 3 ด้าน คือด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จากการสรุปผลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานนอกระบบแห่งแรกของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งสรุปว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยความเสียสละทุ่มเท รักและร่วมสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มากเป็นอันดับ 1 คือ ความมั่นคงขององค์กร และมากเป็นอันดับ 2 คือ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแต่ละหน่วยงานอาจมีลักษณะค่อนข้างอิสระพอสมควร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจและพึงพอใจในการทำงาน ดังที่ Campbell and other (1980 อ้างถึงใน บัญชา นิมประเสริฐ, 2542 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของนงลักษณ์ นิมปี (2547) ได้ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีความศรัทธาในชื่อเสียงมหาวิทยาลัยและยอมรับค่านิยมขององค์กรตลอดจนมีความพร้อมที่จะทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับได้กับระบบการบริหาร “รวมบริการประสานภารกิจ” ซึ่งนับว่าเป็นจุดเด่นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แต่อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรบางส่วนมีความวิตกกังวลในสถานภาพและความมั่นคงในอาชีพของตน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการบริหารนอกระบบที่อยู่ในกำกับของรัฐบาลมีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานจากหัวหน้างานจึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรบางส่วนมีความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรลดลงบ้าง

ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความรักความผูกพัน และมีความจริงใจกับองค์กรต้องการทำงานในห้องค์การอย่างทุ่มเทเสียสละ อีกทั้งการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างอิสระทำให้ทำงานอย่างสบายใจ ส่งผลให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และเพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีสุรนารี ดังที่ มาร์ชและแมนนารี (1977 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความพยายามของพนักงานในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรรวมถึงการที่ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ บุคลากรที่ทำงานในห้องปฏิบัติการอย่างทุ่มเทอย่างเสียสละและจริงจัง อาจมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งดีติดกลับคืนจากองค์กรบ้าง อีกทั้งอาจจะเป็นความภาคภูมิใจของตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งตนได้พยายามปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมี 4 ปัจจัย คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณงานมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความหลากหลายของงาน

ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จะเห็นว่าความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่ก็ได้ไม่ได้ส่งผลให้ ความผูกพันด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีระดับมากตามไปด้วย ทั้งนี้ เนื่องมาจาก บุคลากรบางส่วนมีความรู้สึกว่าย่างขาดความมั่นคงในงาน เพราะมีระบบการประเมิน ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาขาดจริยธรรม คุณธรรม ไม่มีความยุติธรรม ก็สามารถใช้อำนาจให้ทางที่ไม่เหมาะสมได้ ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคงทางจิตใจ จึงทำให้พร้อมที่จะลาออกได้ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบไม่มีความเหมาะสมเนื่องจาก มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมาเกี่ยวข้องกับการพิจารณาการประเมิน คนที่มีความสนิทสนมกับหัวหน้าจะได้รับการประเมินดี การประเมินจึงเป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมของลูกน้องที่แสดงออกต่อหัวหน้า มิใช่แสดงต่องาน ขาดความยุติธรรม ทำให้บุคลากรเกิดการแตกแยก ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานให้ค่าประเมินต่างกัน ขาดจรรยาบรรณ มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังไม่มีกำหนดระดับตำแหน่งงานของบุคลากรสายปฏิบัติการที่ชัดเจน อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรบางกลุ่มต้องการความก้าวหน้าให้ตำแหน่งหน้าที่การงานต้องพิจารณาและหาช่องทางในการเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากมหาวิทยาลัยควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรได้อย่างยุติธรรมและเหมาะสม ตลอดจนมีจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร

ถือเป็นการสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) การโอนย้าย (Transfer) หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) อาจจะเป็นแนวทางในการที่สามารถจูงใจให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไป ดังที่ Hulin (1968) ได้ศึกษาพบว่าอัตราการลาออกและโยกย้ายงานลดลงถึงร้อยละ 18 ภายหลังจากบริษัททำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้ดีขึ้น

ประเด็นที่ 3 สาเหตุที่ทำให้บุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต้องลาออกจากมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ มีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากความจำเป็นเกี่ยวกับครอบครัว เนื่องจากในช่วงแรกบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยที่กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นช่วงก่อตั้งมหาวิทยาลัย มีสำนักงานตั้งอยู่ ณ กรุงเทพฯ เมื่อมีการย้ายสถานที่ทำงาน จึงไม่สามารถย้ายตามมาได้ อีกส่วนหนึ่งคือ ช่วงที่สอบทำงานได้บางคนมีครอบครัว หรือยังไม่แต่งงาน แต่เมื่อได้ทำงานแล้วจึงได้แต่งงานและมีครอบครัว ซึ่งครอบครัวไม่สะดวกที่จะย้ายมาทำงานด้วยจึงจำเป็นต้องลาออก ส่วนสาเหตุที่ทำให้ลาออกมากเป็นอันดับที่ 2 และ 3 คือ ผู้บังคับบัญชาและนโยบายการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติก่อนและหลังเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ก็ยังมีทัศนคติที่ดีในระดับค่อนข้างมาก แต่ลดลงเล็กน้อยแสดงให้เห็นว่าก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชาและนโยบายการบริหาร ค่อนข้างสูง เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแล้วไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ต้องลาออก ประกอบกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีบางคนไม่อาจรับได้ ส่วนสาเหตุด้านอื่นๆ ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ลาออกได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของจुरิพร กาญจนการุณ (2536 อ้างถึงใน กรกฎ พลพานิช, 2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร พบว่า ด้านความพึงพอใจงาน โดยทั่วไป ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านความมั่นคง ด้านมิตรสัมพันธ์ และด้านผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการลาออกจากองค์กรของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน นอกจากนี้การวิเคราะห์ความคิดเห็นบุคลากรบางส่วนเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ด้านรางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงความเสี่ยง ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรม และพัฒนา และด้านการรับรู้ในผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง น่าจะเป็นสาเหตุให้กลุ่มตัวอย่างลาออกได้เช่นกัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยองค์การทุกด้านมีผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยองค์การด้านความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมากเป็นอันดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้าน ต่างๆ เพิ่มเติมด้วย อาทิ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานที่ต้องเน้นความเสมอภาค (Equity) ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดีและการอุทิศตนเพื่องาน หลักความเสมอภาคนี้อาจเห็นได้จากการการประเมิน การจ่ายค่าตอบแทน หรือ ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการที่ยุติธรรมให้กับบุคลากร ดังที่ สมยศ นาวิกาน, 2533 (อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541:109) กล่าวไว้ว่าปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่องานของพวกเขา ปัจจัยเหล่านี้ก็คือ ผลตอบแทน การเลื่อน ตำแหน่งกลุ่มงาน และลักษณะแวดล้อมของงาน เช่นเดียวกับบอร์น รักธรรม (2525) ที่กล่าวว่า การที่เราจะมีความสุขใจในการทำงาน สมาชิกในองค์กรจะต้องการสิ่งเหล่านั้น คือเงินเดือนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดี ได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากองค์กร ตราบใดที่บุคลากรมีความพึงพอใจงาน มีความสุขทั้งทางกายและใจย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำสอนของอาจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2546) อธิบายไว้ว่า ก่อนอื่นใด “สุขภาพที่ดีมาก่อน แล้วครอบครัวคือสองรองมา” เหตุผลเพราะต่อเมื่อเราแข็งแรงดีแล้วเท่านั้นจึงจะทำมาหากินเลี้ยงครอบครัวได้ “จากครอบครัวแล้วก็คืองาน” งานควรมาที่สาม เพราะต่อเมื่อครอบครัวอยู่ดีตามควร เราจึงจะทำงานได้ดี ปราศจากความกังวลการมุ่งแต่ งานมากๆ โดยไม่เอาทั้งสุขภาพและไม่เอาครอบครัว จึงเท่ากับการเดินทางไปสู่โลกแห่งความร่ำรวยมั่งคั่งไม่จบสิ้น แต่ไร้เป้าหมายชีวิต นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะสามารถช่วยลดหรือยุติข้อขัดแย้งได้บ้าง จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากที่สุด ถือได้ว่าเป็นความโชคดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความตั้งใจและให้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละอย่างจริงจัง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในแง่ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร การสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อย่างที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่องานของพวกเขา ปัจจัยเหล่านี้ก็คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งกลุ่มงาน และลักษณะแวดล้อมของงาน เช่นเดียวกับอรุณ รัชธรรม (2525) ที่กล่าวว่า การที่เราจะมีความสุขในการทำงาน สมาชิกในองค์กรจะต้องการสิ่งเหล่านั้น คือเงินเดือนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดี ได้รับเกียรติและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากองค์กร ทราบไคที่บุคลากรมีความพึงพอใจงาน มีความสุขทั้งทางกายและใจยอมส่งผลดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำสอนของอาจารย์ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2546) อธิบายไว้ว่า ก่อนอื่นใด “สภาพที่ดีมาก่อน แล้วครอบครัวยุติธรรมคือสองรองมา” เหตุผลเพราะต่อเมื่อเราแข็งแรงดีแล้วเท่านั้นจึงจะทำมาหากินเลี้ยงครอบครัวได้ “จากครอบครัวแล้วก็คืองาน” งานควรมาที่สาม เพราะต่อเมื่อครอบครัวอยู่ดีตามควร เราจึงจะทำงานได้ดี ปราศจากความกังวลการมุ่งแต่ทำงานมากๆ โดยไม่เอาทั้งสุขภาพและไม่เอาครอบครัว จึงเท่ากับการเดินไปสู่โลกแห่งความร่ำรวย มั่งคั่งไม่จบสิ้น แต่ไร้เป้าหมายชีวิต นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานควรให้ความสนใจกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะสามารถช่วยลดหรือยุติข้อขัดแย้งได้บ้าง จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีความผูกพันด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากที่สุด ถือได้ว่าเป็นความโชคดีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีความตั้งใจและให้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละอย่างจริงจัง ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรเห็นความสำคัญของบุคลากรในแง่ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร การสร้างความภาคภูมิใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม ประกอบกับการพิจารณาข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์สามารถ สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ด้านโครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีควรมีระบบสอดส่องดูแลการทำงานในหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีให้ทั่วถึงเพื่อจะได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานได้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลบุคลากร และปฏิบัติตนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร มีความ

ยุทธธรรมในการมอบหมายงาน และกระจายงานให้กับบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสมหรือไม่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุทธธรรมและเหมาะสมจริงหรือไม่ ควรเน้นการทำงานประจำที่ต้องรับผิดชอบให้ได้ดีก่อนแล้วจึงทำงานอื่นหรือมอบหมายงานอื่นที่อาจเป็นรายได้เสริมให้ ผู้ได้บังคับบัญชา ควรมีการแยกแยะและเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ถูกทาง อีกทั้งต้องมีการ กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ควรมีการพิจารณาจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับงาน ตามความรู้ความสามารถ และปริมาณงาน ควรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายจำเจ ตามความสมัครใจของบุคลากร กรณีที่มีบุคลากรลาออกควรเร่งหาอัตรากำลังทดแทนเพื่อที่บุคลากรที่ยังอยู่ไม่ต้องรับภาระงาน มากเกินไป ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรที่ยังอยู่ ที่สำคัญมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีควรจัดทำแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็น แรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในอนาคต ตลอดจนเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและ อยากทำงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่อไป

ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา

นอกจากระบบการคัดเลือกบุคลากรที่ดี ที่สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้แล้วนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีควร ให้ความสำคัญกับการจัดสัมมนาหรือ ฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็น การกระตุ้นให้บุคลากรมีการตื่นตัวกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ควรสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน เป็นการเพิ่มความรู้และ ประสบการณ์ให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาคัดเลือกให้ตรงตามภาระงาน หน้าที่ที่มอบหมายและคำนึงถึงผลประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ ที่สำคัญมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีควรกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมของแต่ละบุคคลในแต่ ละสายงาน (Individual Training road map) ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละสายงานและเป็นที่ยอมรับกันดี แล้วว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นสถาบันการศึกษาที่ช่วยสร้างนักศึกษาที่มีคุณภาพให้ หน่วยงานต่างๆ มากมาย ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีควรเห็นความสำคัญของการ ฝึกอบรมโดยควรเปิดโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้รับความรู้ที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่อไป

ด้านรางวัลและผลตอบแทน

ควรมีการจัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม โดยให้บุคลากรสามารถเลือกใช้สวัสดิการที่เหมาะสมและตรงตามความจำเป็นของตนเองมากที่สุด เช่น บุคลากรเป็นโสด ก็สามารถเลือกใช้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับพ่อแม่ได้ ส่วนสวัสดิการครอบครัวที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีสนับสนุนอยู่แต่แรก เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ก็ควรคงไว้เช่นเดิม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. การทำวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรทำในลักษณะเป็นงานวิจัยสถาบันของมหาวิทยาลัยเอง น่าจะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรมากกว่านี้
2. เนื่องจากการศึกษากลุ่มบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีจำนวนค่อนข้างน้อยทำให้มีข้อมูลในการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือค่อนข้างน้อย ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอาจจะทำการศึกษาหาสาเหตุการลาออกเพิ่มเติม เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการได้ ทั้งนี้ อาจจะทำแบบสอบถามให้ผู้ที่มีความประสงค์จะลาออกกรอกข้อมูลก่อนเพื่อไว้เก็บไว้เป็นฐานข้อมูลในการศึกษาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงองค์การต่อไป ซึ่งอาจดำเนินการอยู่แล้วก็ตาม
3. ควรทำวิจัยลักษณะนี้ในมหาวิทยาลัยนอกระบบอื่นๆ ซึ่งอาจื่อนำมาเปรียบเทียบกันได้

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัตติยา คิ้วงสารานู. (2543). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โชคชัย วงศ์จินดา. (2547). หลักเกณฑ์ในการเลือกที่ทำงาน [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.sa.ku.ac.th/job/handbook/job03.html>
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. (2547). ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานและผลงานดี. วารสารการบริหารตน. 25(1) : 63- 65.
- ทายาท ศรีปลั่ง. (2547). ผลการศึกษาแนวทางการจูงใจพนักงาน. วารสารการบริหารตน. 25(1) :66 - 69.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546 ก). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546 ข). การบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วีอินเตอร์พริ้นท์.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- นริสา จิตรสมนึก. (2543). การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิภา เมธชาวิชัย. (2542). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.

- นุชติมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร
 เกษษกรรม. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัญญา นิ่มประเสริฐ. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตการศึกษา (การ
 อุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์. (2539). ศึกษาสภาพการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน
 ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหา
 บัณฑิต อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิก
 สังกัด สังฆมณฑล จันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พลุ เดชะรินทร์. (2547). มุมมองใหม่ : วัธีรักษาและงุใจพนักงานด้วยกลวิธีแปลกใหม่
 [ออนไลน์]. ได้จาก : [http://www
 bangkokbiznews.com/2544/01/27/boko/index.php? news =
 column 11361978.html](http://www.bangkokbiznews.com/2544/01/27/boko/index.php?news=column11361978.html)
- พลุ เดชะรินทร์. (21 มิถุนายน 2547). ยุทธศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ผู้จัดการ
 รายสัปดาห์ : 10
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2542). คู่มือการเขียนวิทยานิพนธ์. นครราชสีมา : อุบลยง
 สวัสดิ์ออฟเซท.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2543). ทศวรรษแรก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
 นครราชสีมา : มิตรภาพการพิมพ์ 1995.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2548). รายงานประจำปี 2547. นครราชสีมา : ไพโรจน์การ
 พิมพ์.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2548). ประวัติความเป็นมา มทส. [ออนไลน์]. ได้จาก :
[http://www sut.ac.th/indexth.html](http://www.sut.ac.th/indexth.html)
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร : **Organizational Behaviors.**
 พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- รัชดาภรณ์ เต๋นพงศ์พันธุ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลออ มีร์กซ์.(2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญญา ภัทรสุข. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรรา วัชรเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไล ทองทวี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วีระ พงศ์นภารักษ์. (2546). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร (**Organization Efficiency**). กรุงเทพฯ : จิตรวัฒน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธิกาล ศรีวะระมย์, สุดา สุวรรณภิญโญ และชวลิต ประภาวนนท์. (2545). องค์กรและการจัดการ **O&M : Organizational Management**. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สมยศ นาวิกาน. (2547). การบริหาร : การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ (**Organizational Development and Motivation**). กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- สมิต สังฆกร. (2544). วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture). วารสารการบริหาร ต.น. 22(3): 60-63.
- สิริมา ภูธีรอาภา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร จริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทเอกชนรับเหมาก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร. (2533). ทักษะคิด [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.Novabizz.com/NovaAce/ATTitude.html>

- สำนักงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัย. (2532). **โครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2536). **องค์กร และการจัดการ**. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์.
- อธิเกียรติ ทองเพิ่ม. (2539). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการ และ ชุรการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารองค์กรและการจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในมหาวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2547). **Career Development Practice**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2541). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการและบริหารองค์กร) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อรุณ รักธรรม. (2534). **การพัฒนาองค์กร แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อิสระ ว่องกุศลกิจ. (21 มิถุนายน 2 547). **Core Value** น้ำตาลมิตรผล. ผู้จัดการรายสัปดาห์ : 12.
- อุษณีย์ คำนวนรนนท์. (2535). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรี นครินทร์วิโรฒ สงขลา.
- Bateman, T. S., and Snell, S. A. (2002). **Management Competing in the New Era**. (5thed). New York : Mc Graw-Hill.

- Cummings, T. G., and Worley, Christopher G. (2005) **Organization Development & Change**. (8thed). Ohio : Thomson.
- Herzberg, F. (1970). “**The Motivation-Hygiene Theory**” in **V.H. Vroom & E.L Deci** (Eds) Management and Motivation. Baltimore, MD : Penguin Books.
- Herzberg, F. (1971). **Work and Nature of Man**. World.
- Hulin, C.,(1968). “Effects of Changes in job Satisfaction Levels on Employee Turnover” **Journal of Applied Psychology**. 52(2): 122-162.
- Mowday, R., M., Steers, R.M., and Porter, L.W., (1982). **Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New york : Academy Press.
- Robbins, S. P. (2003). **Organization Behavior** : International Edition. (10thed). New Jersey : Pearson Education.
- Schultz, D. P., and Schultz, S. E. (2001). **Psychology and Work Today**.(8thed). New Jersey : Pearson Education.
- Sheldon, ME.,1971. “Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment To the Organization”, **Administration Science Quarterly**. 16(2) : 142-150.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. (3thed). New York : Mc Graw-Hill.

ภาคผนวก

วันที่ 22 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

ด้วยนักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล นำไปวิเคราะห์ และสรุปผลในงานวิจัย โดยทีมผู้ทำการวิจัยขอสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลที่ท่านกรอกไว้เป็นความลับ ทุกประการ เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามทุกฉบับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการนำมาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดสะดวกช่วยเหลือตอบแบบสอบถามด้วยความ เป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และกรุณาส่งแบบสอบถามคืน สาขาวิชาเทคโนโลยี การจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม โดยใส่ซองที่ส่งมานี้ ภายในวันที่ 25 มกราคม 2549

เพื่อให้การทำวิจัยมีความสมบูรณ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงขออนุญาตท่านให้ ทีมผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลเพิ่มเติม โดยจะประสานขอนัดหมายเวลาการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วันที่ 22 ธันวาคม 2548

เรื่อง ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

ด้วยนักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อจัดเก็บรวบรวมข้อมูล นำไปวิเคราะห์และสรุปผลในงานวิจัย โดยทีมผู้ทำการวิจัยขอสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลที่ท่านกรอกไว้เป็นความลับทุกประการ เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามทุกฉบับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการนำมาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดสะดวกช่วยเหลือตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และกรุณาส่งแบบสอบถามคืน สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม โดยใส่ซองที่ส่งมาพร้อมนี้ ภายในวันที่ 30 มกราคม 2549

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลำดับที่.....

(ชุดที่ 1)

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ในงานวิจัย หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยวิจัยขอสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลที่ท่านให้มาไว้เป็นความลับทุกประการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทุกฉบับและจากทุกหน่วยงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการนำมาสรุปวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดใช้เวลาช่วยตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แบบสอบถามนี้ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปลายี่ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ทศนคติหลังจากเข้ามาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ปลายี่ที่องค์กร

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย และขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบ หรือเติมข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ () ชาย [1] () หญิง [2]

2. อายุ

() ระหว่าง 20 – 25 ปี [1] () ระหว่าง 41 – 45 ปี [5]

() ระหว่าง 26 – 30 ปี [2] () ระหว่าง 46 – 50 ปี [6]

() ระหว่าง 31 – 35 ปี [3] () ระหว่าง 51 – 55 ปี [7]

() ระหว่าง 36 – 40 ปี [4] () ระหว่าง 56 – 60 ปี [8]

3. สถานภาพการสมรส

() โสด (ไม่ได้แต่งงาน) [1]

() สมรส [2]

() หม้าย/หย่าร้าง [3]

() อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... [4]

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี [1]

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า [2]

() สูงกว่าปริญญาตรี [3]

5. ระดับตำแหน่ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ กรณีตำแหน่ง บริหาร)

5.1 ตำแหน่งบริหารวิชาการ

() อธิการบดี [1]

() รองอธิการบดี [2]

() คณบดี [3]

() ผู้ช่วยอธิการบดี [4]

() ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน

[5]

() รองคณบดี [6]

() หัวหน้าสาขาวิชา [7]

() หัวหน้าสถานวิจัย [8]

() ผู้จัดการ [9]

() หัวหน้าโครงการ [10]

5.2 ตำแหน่งทาง

วิชาการ

() อาจารย์ [1]

() อาจารย์ ดร. [2]

() ผศ. [3]

() ผศ.ดร. [4]

() รศ. [5]

() รศ.ดร. [6]

() ศ. [7]

() ศ.ดร. [8]

5.3 ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

() หัวหน้าส่วน [1]

() เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป [2]

() เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์

[3]

() พนักงานธุรการ [4]

() พนักงานคอมพิวเตอร์ [5]

() พนักงานบริการสังคม [6]

() พนักงานวิทยาศาสตร์ [7]

() พนักงานห้องทดลอง [8]

() พนักงานเกษตร [9]

() พนักงานรับโทรศัพท์ [10]

() อื่นๆ(ระบุ)

.....[11]

() พนักงานห้องสมุด [11]

() อื่นๆ(ระบุ).....[12]

6. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า 15,001 บาท [1]

() 15,001 – 35,000 บาท [2]

() 35,001 – 55,000 บาท [3]

() 55,001 – 75,000 บาท [4]

() 75,000 บาท ขึ้นไป [5]

7. สังกัดหน่วยงาน

() ส่วนส่งเสริมวิชาการ [1]

() ส่วนสารบรรณและนิติการ [2]

() ส่วนการเจ้าหน้าที่ [3]

() ส่วนการเงินและบัญชี [4]

() ส่วนอาคารสถานที่ [5]

() ส่วนพัสดุ [6]

() ส่วนแผนงาน [7]

() ส่วนกิจการนักศึกษา [8]

() ส่วนประชาสัมพันธ์ [9]

() สურตัมมนาการ [10]

() โครงการการศึกษาไร้พรมแดน

[11]

() โครงการสหกิจศึกษา [12]

() โครงการพัฒนาและผลิตสื่อฯ [13]

[27]

() สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ [14]

() สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม [15]

() สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร [16]

() สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ [17]

() สำนักวิชาแพทยศาสตร์ [18]

() ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา [19]

() ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

[20]

() ศูนย์บริการการศึกษา [21]

() ศูนย์คอมพิวเตอร์ [22]

() ศูนย์กิจการนานาชาติ [23]

() สถาบันวิจัยและพัฒนา [24]

() เทคโนโลยี [25]

() ฟาร์มมหาวิทยาลัย [26]

() อื่นๆ.....

8. ท่านเริ่มปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเมื่อใด

() ปี พ.ศ. 2533 [1]

() ปี พ.ศ. 2534 [2]

() ปี พ.ศ. 2535 [3]

() ปี พ.ศ. 2536 [4]

() ปี พ.ศ. 2537 [5]

() ปี พ.ศ. 2538 [6]

() ปี พ.ศ. 2539 [7]

() ปี พ.ศ. 2540 [8]

() ปี พ.ศ. 2541 [9]

() ปี พ.ศ. 2542 [10]

() ปี พ.ศ. 2543 [11]

() ปี พ.ศ. 2544 [12]

() ปี พ.ศ. 2545 [13]

() ปี พ.ศ. 2546 [14]

() ปี พ.ศ. 2547 [15]

() ปี พ.ศ. 2548 [16]

9. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจนถึงปัจจุบัน

(ครั้งหลังสุด : กรณีเข้ามาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ครั้ง)

- () ต่ำกว่า 5 ปี [1]
 () ระหว่าง 5-10 ปี [2]
 () ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป [3]

ส่วนที่ 2 ทศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความคิดเห็นก่อนที่ท่านจะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 2 = ไม่เห็นด้วย
 3 = ไม่แน่ใจ
 4 = เห็นด้วย
 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
1. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศที่มีรูปแบบการบริหารงานนอกระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ					
2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างและระบบการบริหารที่ชัดเจน					
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน					
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง น่าเชื่อถือ					
5. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการวางผังองค์กรด้านอาคารสถานที่ ที่เป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน					
6. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง มีความรู้และมีความสามารถ					

7. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่ น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม					
8. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่สร้างประโยชน์ ต่อสังคม และประเทศชาติ					
9. มหาวิทยาลัยมีแนวนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และยึดหลักความเป็นธรรม					
10. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
11. มหาวิทยาลัยมีแผนการส่งเสริมและมีทุน สนับสนุนในการพัฒนาการปฏิบัติงานและการ เสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรทุก ระดับ					
12. การบริหารงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ					

<p>13. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมจากการคัดเลือกผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ และมีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย</p>					
<p>14. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรม</p>					
<p>15. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในปรัชญาและนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี</p>					
<p>16. มหาวิทยาลัยมีระบบค่าจ้างที่ชัดเจนและมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง</p>					
<p>17. มหาวิทยาลัยมีเงื่อนไขการทำงานที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจ และความมั่นคงต่องาน</p>					
<p>18. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อย่างน้อยเท่ากับระบบราชการ</p>					
<p>19. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการเงินกู้ ต่างๆ เช่น เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการศึกษา เป็นต้น</p>					
<p>20. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่พึงซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่ไม่สะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน</p>					
<p>21. มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา</p>					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
22. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
23. มีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ที่มีคุณภาพ และทันสมัย ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้อง เช่น กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง เป็นต้น					
24. มีสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด อากาศดี และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานตลอดจนมีสิ่งสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการกระตุ้นอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
25. มีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกและมีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ รถเมล์ประจำทาง น้ำประปา ไฟฟ้า ตลอดจนร้านอาหาร และร้านค้าต่างๆ					
26. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
27. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะสอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของบุคลากร					
28. งานที่ปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามใบพรรณานงาน (Job Description) ของหน่วยงานที่สังกัด					

ส่วนที่ 3 ทศนคติหลังจากเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความคิดเห็นหลังจากท่านเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็น ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

4 = เห็นด้วย

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
1. มหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศที่มีรูปแบบการบริหารงานนอกระบบที่ดี มีประสิทธิภาพ					
2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างและระบบการบริหารที่ชัดเจน					
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน					
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง น่าเชื่อถือ					
5. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการวางผังองค์กรด้านอาคารสถานที่ ที่เป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน					
6. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีชื่อเสียง มีความรู้และมีความสามารถ					
7. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม					
8. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ					
9. มหาวิทยาลัยมีแนวนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และยึดหลักความเป็นธรรม					
10. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
11. มหาวิทยาลัยมีแผนการส่งเสริมและมีทุนสนับสนุนในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ					
12. การบริหารงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ					

<p>13. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมจากการคัดเลือกผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ และมีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย</p>					
<p>14. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรม</p>					
<p>15. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในปณิธานและนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี</p>					
<p>16. มหาวิทยาลัยมีระบบค่าจ้างที่ชัดเจนและมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง</p>					
<p>17. มหาวิทยาลัยมีเงื่อนไขการทำงานที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจ และความมั่นคงต่องาน</p>					
<p>18. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อย่างน้อยเท่ากับระบบราชการ</p>					
<p>19. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการเงินกู้ต่างๆ เช่น เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการศึกษา เป็นต้น</p>					
<p>20. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่พึงซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่ไม่สะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน</p>					
<p>21. มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา</p>					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
22. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
23. มีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ที่มีคุณภาพ และทันสมัย ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้อง เช่น กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง เป็นต้น					
24. มีสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด อากาศดี และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานตลอดจนมีสิ่งสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการกระตุ้นอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
25. มีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกและมีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ รถเมล์ประจำทาง น้ำประปา ไฟฟ้า ตลอดจนร้านอาหาร และร้านค้าต่างๆ					
26. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
27. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะสอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของบุคลากร					
28. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามใบพรรณนางาน (Job Description) ของหน่วยงานที่สังกัด					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์การ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

4 = เห็นด้วย

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา					
1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบเขต และหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
2. มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน					
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการเตรียมแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงาน					
4. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
5. โครงสร้างและนโยบายการบริหารงานเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานกล่าวคือ “รวมบริการ ประสานภารกิจ”					
6. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้มอบหมายงานให้กับบุคลากรโดยการกระจายงานอย่างเหมาะสม					
7. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ความอบอุ่นและการสนับสนุน					
8. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ให้ความเป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ					
9. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงาน					
10. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะแจกจ่ายข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
11. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มักจะปล่อยให้ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานต่างๆ ด้วยตนเองโดยให้คำแนะนำ					
ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง					
12. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
13. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานจะมีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และตรงไปตรงมา					
14. เมื่อบุคลากรมีความคิดขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายจะพยายามยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันแล้วนำไปพิจารณาเพื่อกลับมาหารือและทำความเข้าใจต่อกันด้วยเหตุด้วยผล					
15. ท่านอดทนได้เสมอเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
16. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน					
17. หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้วบุคลากรจะไม่มื่อคิดต่อกัน					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ความเป็นอิสระในการทำงาน					
18. ท่านมีอิสระเต็มที่ในการจัดเตรียมแผนการปฏิบัติงานตัวท่านเอง					
19. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
20. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
21. ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ					
22. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
23. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานจะร่วมกันอภิปรายหาวิธีการแก้ไขปัญหา					
ความมั่นคงและความเสี่ยง					
24. ท่านมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานแม้ว่าจะขัดแย้งทางความคิดกับผู้บังคับบัญชา					
25. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ถึงแม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยก็ตาม					
26. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา					
27. ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อในระดับสูง					
28. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานศึกษาต่อในระดับสูง					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
29. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน					
30. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจะคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบและความ สม่ัครใจ					
31. ท่านมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
รางวัลและผลตอบแทน					
32. ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับภาระงาน					
33. มหาวิทยาลัยมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม					
34. มหาวิทยาลัยมีวิธีการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักการความเหมาะสมที่ผลงานเป็นสำคัญ					
35. นอกจากจะมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีการเพิ่มค่าตอบแทนตามสถานการณ์เศรษฐกิจ ตลอดจนการเพิ่มค่าตอบแทนอื่นๆ เพื่อความเหมาะสมอีกด้วย					
36. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะมีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
การรับรู้ในผลงาน					
37. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
38. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงานของบุคลากร เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
39. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรให้แก่ผู้อื่นทราบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
40. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่านำมาใช้เพื่อการลงโทษหรือตำหนิติเตียนบุคลากร					

ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็น ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

4 = เห็นด้วย

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร					
1. เป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน					
2. ค่านิยมของมหาวิทยาลัยนี้เป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ					
3. มหาวิทยาลัยนี้มีนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว					
4. แนวทางปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย					
6. ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
7. ท่านมักจะชักชวนเพื่อนๆ ให้เข้ามาทำงานร่วมกันในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
ความเต็มใจทุ่มเท ใ้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
8. ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสำเร็จขององค์กร					
9. ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่แม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับจะน้อยก็ตาม					
10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้ทำ					
11. แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจจะอยู่ต่อเพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ กรณีเป็นงานเร่งด่วน					
12. ท่านมักจะนำงานจากมหาวิทยาลัยกลับไปทำต่อที่บ้านอยู่เสมอ ไม่ว่าจะป็นงานที่เร่งด่วนหรือไม่เร่งด่วน					
13. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ					
14. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความเจริญ รุ่งเรืองของมหาวิทยาลัย					
ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
15. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
16. ท่านจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้ตลอดไปตราบ					

เท่าที่องค์กรยังคงดำรงอยู่					
ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
17. ท่านยินดีและยินยอม หากจะต้องมีการ สับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมใน มหาวิทยาลัย					
18. ท่านรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานภายใน มหาวิทยาลัยนี้จนไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย					
19. เมื่อทำงานนานเข้าท่านยังรู้สึกจรรงรักภักดีต่อ มหาวิทยาลัยมากขึ้น และไม่คิดจะลาออกจาก มหาวิทยาลัย					
20. ท่านรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัยนี้จนไม่คิดจะ ลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า					
21. หากท่านลาออกจากมหาวิทยาลัย ท่านอาจจะพบ กับความลำบากในการหางานใหม่ หรือหากได้ ทำงานกับองค์กรใหม่ ก็อาจจะเป็นองค์กรที่คีน้อย กว่ามหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ลำดับที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(ชุดที่ 2)

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ในงานวิจัย หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยผู้วิจัยขอสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลที่ท่านให้มาไว้เป็นความลับทุกประการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทุกฉบับและจากทุกหน่วยงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการนำมาสรุปวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้โปรดใช้เวลาช่วยตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และกรุณาส่งแบบสอบถามคืน สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม โดยใส่ซองที่ส่งมาพร้อมนี้

แบบสอบถามนี้สำหรับบุคลากรที่เคยปฏิบัติงาน และลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะคิดก่อนเข้ามาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ทักษะคิดหลังจากเข้ามาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์การ

ส่วนที่ 5 สาเหตุการลาออกจากงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย และขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าคำตอบ หรือเติมข้อความที่ตรงกับ
ตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ () ชาย [1] () หญิง [2]

2. อายุ

() ระหว่าง 20 – 25 ปี [1] () ระหว่าง 41 – 45 ปี [5]

() ระหว่าง 26 – 30 ปี [2] () ระหว่าง 46 – 50 ปี [6]

() ระหว่าง 31 – 35 ปี [3] () ระหว่าง 51 – 55 ปี [7]

() ระหว่าง 36 – 40 ปี [4] () ระหว่าง 56 – 60 ปี [8]

3. สถานภาพการสมรส

() โสด (ไม่ได้แต่งงาน) [1]

() สมรส [2]

() หม้าย/หย่าร้าง [3]

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
[4]

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี [1]

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า [2]

() สูงกว่าปริญญาตรี [3]

5. ปัจจุบันปฏิบัติงาน

() องค์กรภาครัฐ [1]

() องค์กรรัฐวิสาหกิจ [2]

() องค์กรภาคเอกชน [3]

() ธุรกิจส่วนตัว [4]

() อื่น ๆ (ระบุ).....
[5]

6. รายได้ต่อเดือน ณ ปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 15,001 บาท [1]

() 55,001 – 75,000 บาท [4]

() 15,001 – 35,000 บาท [2]

() 75,000 บาท ขึ้นไป [5]

() 35,001 – 55,000 บาท [3]

7. ท่านเริ่มปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเมื่อปี พ.ศ

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2533 [1] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2539 [7] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2545 [13] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2534 [2] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2540 [8] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2546 [14] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2535 [3] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2541 [9] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2547 [15] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2536 [4] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2542 [10] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2548 [16] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2537 [5] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2543 [11] | |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2538 [6] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2544 [12] | |

8. ท่านลาออกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเมื่อ ปี พ.ศ

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2533 [1] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2539 [7] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2545 [13] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2534 [2] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2540 [8] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2546 [14] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2535 [3] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2541 [9] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2547 [15] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2536 [4] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2542 [10] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2548 [16] |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2537 [5] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2543 [11] | |
| <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2538 [6] | <input type="checkbox"/> ปี พ.ศ. 2544 [12] | |

9. ระยะเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (ครั้งหลังสุด: กรณีเข้ามาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ครั้ง)

- ต่ำกว่า 5 ปี [1]
- ระหว่าง 5-10 ปี [2]
- ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป [3]

10. เมื่อครั้งอยู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่ง

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ กรณีตำแหน่ง บริหาร)

10.1 ตำแหน่งบริหารวิชาการ

- อธิการบดี [1]
- รองอธิการบดี [2]
- คณบดี [3]
- ผู้ช่วยอธิการบดี [4]
- ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน [5]

10.2 ตำแหน่งทางวิชาการ

- อาจารย์ [1]
- อาจารย์ ดร. [2]
- ผศ. [3]
- ผศ.ดร. [4]
- รศ. [5]
- รศ.ดร. [6]

10.3 ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

- หัวหน้าส่วน [1]
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป [2]
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบคอมพิวเตอร์ [3]
- พนักงานธุรการ [4]
- พนักงานคอมพิวเตอร์ [5]

- () รองคณบดี [6] () ศ. [7] () พนักงานบริการ โสตฯ [6]
 () หัวหน้าสาขาวิชา [7] () ศ.ดร. [8] () พนักงานวิทยาศาสตร์ [7]
 () หัวหน้าสถานวิจัย [8] () พนักงานห้องทดลอง [8]

10. (ต่อ) เมื่อครั้งอยู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่ง
 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ กรณีตำแหน่ง บริหาร)

10.1 ตำแหน่งบริหารวิชาการ

- () ผู้จัดการ [9]
 () หัวหน้าโครงการ [10]
 () อื่นๆ(ระบุ).....[11]

**10.2 ตำแหน่งทาง
วิชาการ**

-
-
-
-

10.3 ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

- () พนักงานเกษตร [9]
 () พนักงานรับโทรศัพท์ [10]
 () พนักงานห้องสมุด [11]
 () อื่นๆ(ระบุ).....[12]

11. เมื่อครั้งอยู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ท่านสังกัดหน่วยงาน

- () ส่วนส่งเสริมวิชาการ [1] () สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ [14]
 () ส่วนสารบรรณและนิติการ [2] () สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม [15]
 () ส่วนการเจ้าหน้าที่ [3] () สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร [16]
 () ส่วนการเงินและบัญชี [4] () สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ [17]
 () ส่วนอาคารสถานที่ [5] () สำนักวิชาแพทยศาสตร์ [18]
 () ส่วนพัสดุ [6] () ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา [19]
 () ส่วนแผนงาน [7] () ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี [20]
 () ส่วนกิจการนักศึกษา [8] () ศูนย์บริการการศึกษา [21]
 () ส่วนประชาสัมพันธ์ [9] () ศูนย์คอมพิวเตอร์ [22]
 () สโมสรนิสิต [10] () ศูนย์กิจการนานาชาติ [23]
 () โครงการการศึกษาไร้พรมแดน [11] () สถาบันวิจัยและพัฒนา [24]
 () โครงการสหกิจศึกษา [12] () เทคโนโลยี [25]
 () โครงการพัฒนาและผลิตสื่อฯ [13] () ฟาร์มมหาวิทยาลัย [26]
 () อื่นๆ.....

[27]

12. รายได้ต่อเดือน (ขณะปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นับถึงวันที่ลาออก)

- () ต่ำกว่า 15,001 บาท [1] () 55,001 – 75,000 บาท [4]
 () 15,001 – 35,000 บาท [2] () 75,000 บาท ขึ้นไป

() 35,001 – 55,000 บาท [3]

ส่วนที่ 2 ทศนคติก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีคำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความคิดเห็นก่อนที่ท่านจะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็น ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 2 = ไม่เห็นด้วย
 3 = ไม่แน่ใจ
 4 = เห็นด้วย
 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
1. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศที่มีรูปแบบการบริหารงานนอกระบบที่ดีมีประสิทธิภาพ					
2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างและระบบการบริหารที่ชัดเจน					
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน					
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง น่าเชื่อถือ					
5. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการวางผังองค์กรด้านอาคารสถานที่ ที่เป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน					
6. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงมีความรู้และมีความสามารถ					

7. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม					
8. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่สร้างประโยชน์ ต่อสังคม และประเทศชาติ					
9. มหาวิทยาลัยมีแผนนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน และยึดหลักความเป็นธรรม					
10. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
11. มหาวิทยาลัยมีแผนการส่งเสริมและมีทุน สนับสนุนในการพัฒนาการปฏิบัติงานและการ เสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ					
12. การบริหารงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ					

<p>13. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมจากการคัดเลือกผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ และมีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย</p>					
<p>14. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรม</p>					
<p>15. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในปณิธานและนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี</p>					
<p>16. มหาวิทยาลัยมีระบบค่าจ้างที่ชัดเจนและมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง</p>					
<p>17. มหาวิทยาลัยมีเงื่อนไขการทำงานที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจ และความมั่นคงต่องาน</p>					
<p>18. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อย่างน้อยเท่ากับระบบราชการ</p>					
<p>19. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการเงินกู้ ต่างๆ เช่น เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการศึกษา เป็นต้น</p>					
<p>20. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่พัก ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่ไม่สะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน</p>					
<p>21. มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา</p>					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
22. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
23. มีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ที่มีคุณภาพ และทันสมัย ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้อง เช่น กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง เป็นต้น					
24. มีสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด อากาศดี และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงานตลอดจนมีสิ่งสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการกระตุ้นอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
25. มีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกและมีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ รถเมล์ประจำทาง น้ำปะปา ไฟฟ้า ตลอดจนร้านอาหาร และร้านค้าต่างๆ					
26. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
27. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะสอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของบุคลากร					
28. งานที่ปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายตาม Job Description ของหน่วยงานที่สังกัด					

ส่วนที่ 3 ทศนคติหลังจากเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความคิดเห็นหลังจากท่านเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็น ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

4 = เห็นด้วย

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
1. มหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศที่มีรูปแบบการบริหารงานนอกระบบที่ดี มีประสิทธิภาพ					
2. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างและระบบการบริหารที่ชัดเจน					
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีแผนการดำเนินงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน					
4. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง น่าเชื่อถือ					
5. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีการวางผังองค์กรด้านอาคารสถานที่ ที่เป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน					
6. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงมีความรู้และมีความสามารถ					
7. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม					
8. อธิการบดีของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ					
9. มหาวิทยาลัยมีแนวนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและยึดหลักความเป็นธรรม					
10. มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
11. มหาวิทยาลัยมีแผนการส่งเสริมและมีทุนสนับสนุนในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ					
12. การบริหารงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ					

<p>13. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมจากการคัดเลือกผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ และมีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย</p>					
<p>14. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม คุณธรรม และจริยธรรม</p>					
<p>15. ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจในปณิธานและนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี</p>					
<p>16. มหาวิทยาลัยมีระบบค่าจ้างที่ชัดเจน และมีอัตราค่าจ้างค่อนข้างสูง</p>					
<p>17. มหาวิทยาลัยมีเงื่อนไขการทำงานที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจ และความมั่นคงต่องาน</p>					
<p>18. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม อย่างน้อยเท่ากับระบบราชการ</p>					
<p>19. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการเงินกู้ ต่างๆ เช่น เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อศึกษา เป็นต้น</p>					
<p>20. มหาวิทยาลัยมีสวัสดิการที่พึงซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่ไม่สะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน</p>					
<p>21. มีผู้บังคับบัญชาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกคน</p>					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
22. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว					
23. มีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร และเครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ที่มีคุณภาพ และทันสมัย ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้อง เช่น กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง เป็นต้น					
24. มีสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด อากาศดี และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน ตลอดจนมีสิ่งสนับสนุนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการกระตุ้นอารมณ์และสภาพจิตใจของบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
25. มีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวก และมีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ธนาคาร ไปรษณีย์ รถเมล์ประจำทาง น้ำประปา ไฟฟ้า ตลอดจนร้านอาหาร และร้านค้าต่างๆ					
26. งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
27. งานที่ได้รับมอบหมายมีลักษณะสอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของบุคลากร					
28. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายตาม Job Description ของหน่วยงานที่สังกัด					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยองค์การ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็น ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 = ไม่เห็นด้วย

3 = ไม่แน่ใจ

4 = เห็นด้วย

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา					
1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบเขตและหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
2. มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่าง ชัดเจน					
3. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการเตรียมแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงาน					
4. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
5. โครงสร้างและนโยบายการบริหารงานเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ “รวมบริการ ประสานภารกิจ”					
6. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยการกระจายงานอย่างเหมาะสม					
7. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ความอบอุ่นและการสนับสนุน					
8. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ให้ความเป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ					
9. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงาน					
10. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะแจกจ่ายข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
11. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มักจะปล่อยให้ท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานต่างๆ ด้วยตนเองโดยให้คำแนะนำ					
ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง					
12. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
13. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานจะมีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล และตรงไปตรงมา					
14. เมื่อบุคลากรมีความคิดขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายจะพยายามยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน แล้วนำไปพิจารณาเพื่อกลับมาหารือและทำความเข้าใจต่อกันด้วยเหตุด้วยผล					
15. ท่านอดทนได้เสมอเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
16. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน					
17. หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้วบุคลากรจะไม่มีอคติต่อกัน					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ความเป็นอิสระในการทำงาน					
18. ท่านมีอิสระเต็มที่ในการจัดเตรียมแผนการปฏิบัติงานตัวท่านเอง					
19. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
20. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
21. ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ					
22. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
23. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานจะร่วมกันอภิปรายหาวิธีการแก้ไขปัญหา					
ความมั่นคงและความเสี่ยง					
24. ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงานแม้ว่าจะขัดแย้งทางความคิดกับผู้บังคับบัญชา					
25. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆถึงแม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อความสำเร็จของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยก็ตาม					
26. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา					
27. ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อในระดับสูง					
28. ผู้บังคับบัญชานับสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานศึกษาต่อในระดับสูง					
29. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
30. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบและความสมัครใจ					
31. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
รางวัลและผลตอบแทน					
32. เมื่อครั้งปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับภาระงาน					
33. มหาวิทยาลัยมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม					
34. มหาวิทยาลัยมีวิธีการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักการความเหมาะสมที่ผลงานเป็นสำคัญ					
35. นอกจากจะมีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงานประจำปีแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีการเพิ่มค่าตอบแทนตามสถานการณ์เศรษฐกิจ ตลอดจนการเพิ่มค่าตอบแทนอื่นๆ เพื่อความเหมาะสมอีกด้วย					
36. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มักจะมีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
การรับรู้ในผลงาน					
37. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
38. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะให้ความสนใจต่อผลสำเร็จของงานของบุคลากร เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว					
39. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะเผยแพร่ผลงานดีเด่นของพนักงานให้แก่ผู้อื่นทราบ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					

40. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่านำมาใช้เพื่อการลงโทษหรือดำเนินคดีบุคลากร					
---	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 5 สาเหตุการลาออกจากงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนระบุตัวเลขหน้าข้อความที่มีส่วนทำให้ท่านลาออกจากมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี โดยจัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ระบุอย่างน้อย 3 ข้อ พร้อมทั้งระบุสาเหตุการลาออก (มากที่สุด = 1 : น้อยที่สุด = 8)

ลำดับ	สาเหตุการลาออก	
.....	ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย โปรด(ระบุสาเหตุ)	[1]
.....	คุณลักษณะของผู้บริหาร โปรด(ระบุสาเหตุ)	[2]
.....	นโยบายการบริหารงาน โปรด(ระบุสาเหตุ)	[3]
.....	ผู้บังคับบัญชา โปรด(ระบุสาเหตุ)	[4]
.....	ระบบค่าจ้างและสวัสดิการ โปรด(ระบุสาเหตุ)	[5]
.....	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน โปรด(ระบุสาเหตุ)	[6]

.....	สภาพของงาน โปรด(ระบุสาเหตุ)	[7]
.....	อื่นๆ (ระบุ)..... โปรด(ระบุสาเหตุ)	[8]

สัมภาษณ์วันที่.....

คนที่.....

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1. ท่านคิดว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้ท่านมีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยความเสียสละทุ่มเท รัก และร่วมสร้างชื่อเสียง เกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คือสิ่งใด (ระบุตัวเลขหน้าข้อความ โดยจัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย : มากที่สุด = 1 : น้อยที่สุด = 10)

ลำดับที่	ความสำคัญ	ข้อ
.....	ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	[1]
.....	การบริหารงานที่เป็นระบบ	[2]
.....	ความมั่นคงขององค์กร	[3]
.....	ความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหาร	[4]
.....	ลักษณะของงาน และการทำงาน	[5]
.....	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	[6]
.....	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	[7]
.....	อัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้าง	[8]
.....	สวัสดิการที่พนักงานได้รับ	[9]
.....	ความสะอาดสบายด้านสาธารณูปโภค สถานที่ และการเดินทาง	[10]

หมายเหตุ : เป็นความรู้สึก และเป็นความตั้งใจ หลังจากที่ท่านได้เข้ามารับการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการคัดเลือก ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งท่านน่าจะได้รับทราบข้อมูลบางส่วนมาแล้วบ้าง

2. ท่านเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เมื่อปี พ.ศ.....

3. ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นับตั้งแต่ท่านเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และอะไรคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านมีความรู้สึกเช่นนั้น

ความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในระยะแรก.....

.....

.....

.....

.....

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเช่นนั้น

.....

.....

.....

.....ความรู้สึกต่อมหาวิทยาลัย..... ณ

ปัจจุบัน.....

.....

.....

.....

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเช่นนั้น

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าโครงสร้างการจัดองค์การของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือไม่ (ถ้ามี
ปัญหา) ได้แก่

(1) ด้าน.....

(2) ด้าน.....

(3) ด้าน.....

ควรแก้ไขปัญหายังไร

.....

.....

5. ท่านคิดว่า ระบบระเบียบการเงินและทรัพย์สินที่ใช้ในปัจจุบัน เอื้อต่อการปฏิบัติงานมาก
 น้อยเพียงใด

มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย อื่นๆ.....

อย่างไร

.....

มีปัญหาหรือไม่.....(ถ้ามีปัญหา)ได้แก่

(1) ด้าน.....

(2) ด้าน.....

(3) ด้าน.....

ควรแก้ไขปัญหอย่างไร

.....

6. ท่านคิดว่า การสรรหาหรือการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน และการเลิกจ้างพนักงานมี
 ประสิทธิภาพ หรือไม่อย่างไร

การสรรหา หรือการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน

มีประสิทธิภาพ ไม่มีประสิทธิภาพ อื่นๆ.....

เนื่องจาก

.....

การเลิกจ้างพนักงาน

มีประสิทธิภาพ ไม่มีประสิทธิภาพ อื่นๆ.....

เนื่องจาก

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบที่มหาวิทยาลัย
ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นวิธีที่เหมาะสมหรือไม่

เหมาะสม ไม่เหมาะสม อื่นๆ.....

อย่างไร

.....

.....

.....และ

สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นการรักษาบุคลากรเหล่านี้ได้หรือไม่

ได้ ไม่ได้ อื่นๆ.....

อย่างไร

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยควรมีการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไข หรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการภายในมหาวิทยาลัยด้านใดบ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการ
ภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

ควรปรับปรุงแก้ไขดังนี้ (1) ด้าน.....

อย่างไร.....

(2) ด้าน.....

อย่างไร.....

(3) ด้าน.....

อย่างไร.....

ควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

.....

.....

-
9. เพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นที่ยอมรับในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ท่านคิดว่าสิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเร่งด่วนที่สุดที่มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ
-
-
-

10. ท่านคิดว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต่อไปด้วยความเสียสละทุ่มเท รัก และร่วมสร้างชื่อเสียง เกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยี สุรนารี คือสิ่งใด (ระบุตัวเลขหน้าข้อความ โดยจัดลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย : มากที่สุด = 1 : น้อยที่สุด = 10)

ลำดับที่	ความสำคัญ	ข้อ
.....	ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย	[1]
.....	การบริหารงานที่เป็นระบบ	[2]
.....	ความมั่นคงขององค์กร	[3]
.....	ความศรัทธาและความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บริหาร	[4]
.....	ลักษณะของงาน และการทำงาน	[5]
.....	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	[6]
.....	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	[7]
.....	อัตราค่าตอบแทน/ค่าจ้าง	[8]
.....	สวัสดิการที่พนักงานได้รับ	[9]
.....	ความสะดวกสบายด้านสาธารณูปโภค สถานที่ และการเดินทาง	[10]

ขอบขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้เขียน

นางนพคุณ กสานติกุล เกิดเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2509 ณ จังหวัดนครราชสีมา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ การศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2533 และได้เข้าศึกษาต่อใน หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ เมื่อปี พ.ศ. 2546 ปัจจุบัน ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชา เทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา