

**การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

**The study on satisfaction of working condition and organizational  
commitment of Innovative Learning Center Staff,  
Srinakharinwirot University**

ปิยมาภรณ์ ภูหนองโง  
Piyamaphon Phunongong

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เก็บข้อมูลกับประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 57 คน ด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test Independent, One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 2) บุคลากรที่มีการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ อายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ 0.856 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ สภาพแวดล้อม ความผูกพัน บุคลากร

## Abstract

The objectives of this research were to compare the satisfaction of working condition and organizational commitment of Innovative Learning Center Staff, Srinakharinwirot University with different personal and working experience factors and to examine the relationship between the satisfaction of working condition and organizational commitment of the staff, The study employed a survey method which collected data from 57 staff with 5 level rating scale questionnaire. The data were analyzed by using T-test Independent and One-Way ANOVA and Correlation. The results revealed: 1) Staff with different gender, age, marital statuses, education, working position, working group and years experience were not different in the satisfaction of working condition. 2) Staff with different education had differently organizational commitment with a significance level at 0.05, whereas staff with different gender, age, marital statuses, working position, working group and years experience were not different in the level. 3) There was the positive relationship between the satisfaction of working condition and organizational commitment at the 0.856 with significance level at 0.01

**Keywords:** Satisfaction, Environment, Commitment, Staff

### หลักการและเหตุผล

สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่มีพันธกิจหลักในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการบุคลากร มีการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ 2561 สำนักฯ ได้แบ่งโครงสร้างบุคลากรออกเป็น 2 สายงาน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (สังกัดสาขาศิลปวิทยาสาสตร์) และบุคลากรสายปฏิบัติการ (สังกัดสำนักงานผู้อำนวยการ) รวมทั้งสิ้น 57 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ จำนวน 34 คน และสายปฏิบัติการ จำนวน 21 คน และพนักงานรายวัน จำนวน 2 คน (งานบุคคล สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ : ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภาระงานได้อย่างเหมาะสมตามสาขาวิชา และให้เพียงพอต่อความต้องการของนิสิตด้วย ทั้งนี้สำนักฯ ได้มีการจัดห้องสำนักงานอยู่ที่ชั้น 6 อาคารเรียนรวม (Learning

Tower) ประสานมิตร เป็นอาคารที่รองรับการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป ประกอบด้วย ห้องสำนักงาน และห้องพักอาจารย์ และยังมีสำนักงานที่องค์กรฯ อยู่ชั้น 1 อาคารเรียนอเนกประสงค์ของวิชาพื้นฐาน (องค์กรฯ) ประกอบด้วย ห้องสำนักงาน และห้องพักอาจารย์ (งานอาคารสถานที่ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้, 2561) เพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขในการทำงาน และยังเกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสำนักฯ รวมทั้งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อการปฏิบัติงาน มี 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กรและการจัดการเรียนรู้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการปฐมนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าจ้างหรือรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ (Gilmer, 1973 อ้างถึงในวิชิต เพชร

กลัด, 2553: 13-14) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการ  
ทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จและ  
มีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้การจัดสภาพแวดล้อม  
ภายในที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ  
บุคลากร รวมถึงสร้างความรู้สึที่ดีด้านต่าง ๆ แล้วยัง  
ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ตรงกันข้ามหาก  
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม บุคลากรอาจ  
รู้สึกอึดอัดในการทำงาน ไม่มีความสุขผ่อนคลาย และไม่มี  
ความสุข ซึ่งอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง โดย  
ปัญหาการจัดสภาพแวดล้อมเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยหลักที่  
จะเชื่อมโยงระหว่างองค์กรกับบุคลากรให้มีความ  
สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อีกทั้งในด้านความผูกพันต่อ  
องค์กร จึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของ  
บุคลากรให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร  
เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมมี  
พฤติกรรมส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่  
กำหนดไว้ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานของ  
บุคลกรยังเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่สามารถจูงใจให้  
บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Steers;  
Porter. 1983 กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน  
คือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยม  
ขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่าง  
เต็มที่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษา  
สถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยแต่ละ  
องค์กรได้ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จน  
กลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนส่งผลให้  
บุคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการ  
ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังก่อให้เกิดการ  
ยอมรับและศรัทธาต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ถึงแม้ว่าสำนักฯ มีการจัด  
สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสำนักฯ เพื่อให้บุคลากรเกิด  
ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความ  
ผูกพันต่อองค์กรแล้ว แต่สำนักฯ ควรมีการพัฒนาปรับปรุง  
สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร  
ตลอดจนให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

ฉะนั้น จากสภาพแวดล้อมของสำนักฯ ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัย  
สนใจศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับ  
ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการ  
เรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำผลวิจัยครั้ง  
นี้มาใช้ในการวางแผนแนวทางพัฒนาและสร้าง  
สภาพแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรเกิดความผูกพัน  
ต่อองค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมใน  
การทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนัก  
นวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึง  
พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

## วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey  
Research) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม  
สำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ SPSS/PC (Statistical  
package for social science) และหาค่าสถิติพรรณนา  
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน  
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาเปรียบเทียบความพึง  
พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพัน

ต่อองค์กรของบุคลากร สำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบ T-test Independent ในกรณีที่ตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และ อายุการทำงาน และด้วยสถิติทดสอบ One -Way ANOVA ในกรณีที่ตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ กลุ่มงาน ในกรณีที่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยเทคนิคของ Scheffe's Test รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยสถิติทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

#### ขอบเขตการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งปฏิบัติงานประจำปีประมาณ 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ รวมทั้งหมด จำนวน 57 คน

ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ อายุการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ (1) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 9 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กรและจัดการเรียนรู้ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการปฐมนิเทศงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าจ้างหรือรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ และ (2) ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งปฏิบัติงานประจำปีประมาณ 2561 รวมทั้งหมดจำนวน 57 คน ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยเก็บจากแบบสอบถาม

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด สำหรับข้อคำถามทางบวกให้คะแนนตั้งแต่ 1 – 5 ข้อคำถามทางลบให้คะแนนตั้งแต่ 5 – 1 แบบสอบถามทุกตัวแปรสร้างมาจากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อคำถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากที่สุด และแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีวิธีการสร้างเรียงตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียด เนื้อหา โครงสร้างของตัวแปร และวิธีการวัด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการสร้างนิยามปฏิบัติการ

2. พัฒนานิยามปฏิบัติการ ในด้านความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเน้นให้เนื้อหา มีความครอบคลุมกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากที่สุดเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากที่สุด กระบวนการนี้ผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย สร้างนิยามปฏิบัติการแต่ละตัวแปรให้มีความครอบคลุมมากที่สุด แล้วนำนิยามปฏิบัติการที่สร้างขึ้นไปเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เคยมีผู้ศึกษาไว้เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงข้อบกพร่องในนิยามที่ได้สร้างขึ้น หากพบว่ายังมีข้อบกพร่อง ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงก็จะ

ดำเนินการพัฒนานิยามปฏิบัติการใหม่จนกระทั่งมีความครอบคลุมเนื้อหาตามทฤษฎีมากที่สุด

3. ดำเนินการสร้างข้อคำถามในแต่ละตัวแปรตามนิยามปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้จนครบทุกตัวแปร โดยขอคำปรึกษาอย่างใกล้ชิดกับอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ออกข้อคำถามให้ครอบคลุมนิยามปฏิบัติการ โดยมุ่งหวังให้ข้อคำถามแต่ละข้อมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากที่สุด สามารถวัดตัวแปรได้ตรงตามทฤษฎี สร้างข้อคำถามทั้งทางบวก และทางลบ โดยได้กำหนดมาตรวัดตัวแปรเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เมื่อทำการรวมค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงของการแปลความหมายของคะแนนในช่วงต่าง ๆ ไว้ดังนี้ กำหนดช่วงการแปลความหมายของคะแนน คือ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรมาก ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยด้วย Application Google Form ให้กับบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงาน

#### ผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะประชากรศาสตร์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 57 คน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ

ประจำปีประมาณ 2561 ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ รวมทั้งหมด จำนวน 57 คน

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ SPSS/PC (Statistical package for social science ดังนี้

1. ดำเนินการหาค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ดำเนินการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้วยสถิติทดสอบ T-test Independent ในกรณีนี้ตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน และด้วยสถิติทดสอบ One -Way ANOVA ในกรณีนี้ตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ กลุ่มงาน ในกรณีที่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยเทคนิคของ Scheffe's Test

3. ดำเนินการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยสถิติทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

36 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีตำแหน่งงานสายวิชาการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 สังกัดในกลุ่มงานด้านการเรียนการสอน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีรายได้มากกว่าหรือเท่ากับ 30,001 บาท จำนวน

38 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

### ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 – 4.38 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ. 2561 (n=57)**

| ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>SD | ระดับความพึงพอใจต่อ<br>สภาพแวดล้อมในการทำงาน |
|-------------------------------------|------------------------|--------------------------------|----------------------------------------------|
| 1. ด้านองค์กรและจัดการเรียนรู้      | 4.12                   | .71                            | มาก                                          |
| 2. ด้านลักษณะงานที่ทำ               | 4.38                   | .59                            | มาก                                          |
| 3. ด้านการปฐมนิเทศงาน               | 4.25                   | .81                            | มาก                                          |
| 4. ด้านเพื่อนร่วมงาน                | 4.29                   | .66                            | มาก                                          |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน          | 4.34                   | .70                            | มาก                                          |
| 6. ด้านค่าจ้างหรือรายได้            | 3.96                   | .85                            | มาก                                          |
| 7. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน      | 4.06                   | .83                            | มาก                                          |
| 8. ด้านการติดต่อสื่อสาร             | 4.59                   | .60                            | มากที่สุด                                    |
| 9. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ  | 4.20                   | .68                            | มาก                                          |
| รวม                                 | 4.24                   | .58                            | มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม<br>ในการทำงานมาก |

### ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความตั้งใจที่จะทุ่มเท

ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16 – 4.35 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปี พ.ศ. 2561 (n=57)**

| ความผูกพันต่อองค์กร                                       | ค่าเฉลี่ย<br>$\bar{X}$ | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br>SD | ระดับความผูกพันต่อ<br>องค์กร |
|-----------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 1. ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร      | 4.35                   | .73                            | มาก                          |
| 2. ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร | 4.64                   | .42                            | มากที่สุด                    |
| 3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้  | 4.16                   | .65                            | มาก                          |
| รวม                                                       | 4.38                   | .54                            | มีความผูกพันต่อองค์กร<br>มาก |

#### ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

จากผลวิจัย การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.05 ดังนี้

บุคลากรสำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### - ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมใน

การทำงานด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ( $F = 4.554^* P < 0.05$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $M = 4.58 > M = 4.00$ )

#### - ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมใน

การทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ( $F = 4.594^* P < 0.05$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $M = 4.32 > M = 3.75$ ) และบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $M = 4.36 > M = 3.75$ ) ดังตารางที่ 3

#### ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

##### สำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

| ข้อมูลส่วนบุคคล | สถิติทดสอบ<br>t-test | สถิติทดสอบ<br>F-Test | การเปรียบเทียบรายคู่<br>(Scheffe' test) |
|-----------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------------|
| เพศ             | 0.110                | n/a                  | n/a                                     |
| อายุ            | 0.778                | n/a                  | n/a                                     |
| สถานภาพการสมรส  | -0.010               | n/a                  | n/a                                     |
| การศึกษา        | n/a                  | 0.630                | n/a                                     |
| ตำแหน่งงาน      | 0.577                | n/a                  | n/a                                     |
| กลุ่มงาน        | n/a                  | 0.861                | n/a                                     |
| รายได้          | -0.530               | n/a                  | n/a                                     |
| อายุการทำงาน    | 0.632                | n/a                  | n/a                                     |
| การศึกษา        | n/a                  | 7.630*               | ป.เอก > ป.โท                            |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรสำนักรับผิดชอบการเรียนรู้

##### มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน

จากผลวิจัยการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรสำนักรับผิดชอบการเรียนรู้ พบว่า บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ 0.05 ดังนี้

1. บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ( $t = 2.019^* P = .048$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ( $M = 4.75 > M = 4.54$ )

2. บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ( $F = .005^* P < 0.05$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $M = 4.39 > M = 4.37$ ) และบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $M = 4.39 > M = 4.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่าง กัน ดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ( $F = .045^* P < 0.05$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ( $M = 4.40 > M = 4.32$ )

3. บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่อยู่ใน (1) กลุ่มงานด้านการเรียนการสอน (2) กลุ่มงานด้านวิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (3) กลุ่มงานด้านบริหาร และด้านสื่อและสารสนเทศ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน ดังนี้

- ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ( $F = .035^* P < 0.05$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานด้านวิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่า กลุ่มงานด้านการเรียนการสอน ( $M = 4.65 > M = 4.62$ ) บุคลากรที่อยู่กลุ่มงานด้านบริหารและด้านสื่อและสารสนเทศ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มงานด้านการเรียนการสอน ( $M = 4.65 > M = 4.62$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน**

| ข้อมูลส่วนบุคคล | สถิติทดสอบ<br>t-test | สถิติทดสอบ<br>F-Test | การเปรียบเทียบรายคู่ (Scheffe' test) |
|-----------------|----------------------|----------------------|--------------------------------------|
| เพศ             | 0.787                | n/a                  | n/a                                  |
| อายุ            | 1.780                | n/a                  | n/a                                  |
| สถานภาพการสมรส  | 0.821                | n/a                  | n/a                                  |
| การศึกษา        | n/a                  | 0.630                | n/a                                  |
| ตำแหน่งงาน      | 0.230                | n/a                  | n/a                                  |
| กลุ่มงาน        | n/a                  | 0.321                | n/a                                  |



| ข้อมูลส่วนบุคคล | สถิติทดสอบ<br>t-test | สถิติทดสอบ<br>F-Test | การเปรียบเทียบรายคู่ (Scheffe' test)                                                             |
|-----------------|----------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| รายได้          | 0.538                | n/a                  | n/a                                                                                              |
| อายุการทำงาน    | 1.410                | n/a                  | n/a                                                                                              |
| การศึกษา        | n/a                  | 7.630*               | ป.เอก > ป.โท                                                                                     |
| กลุ่มงาน        | n/a                  | 0.035*               | วิจัย และบริการวิชาการ และทำนุบำรุง<br>ศิลปวัฒนธรรม> วิชาการ<br>และบริหารและสื่อสารสนเทศ>วิชาการ |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้

จากผลการวิจัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการ

เรียนรู้ พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับ 0.856 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

| ความพึงพอใจ/ความผูกพัน             | 1. ความเชื่อมั่น<br>ยอมรับในเป้าหมาย<br>และค่านิยมของ<br>องค์กร | 2. ความตั้งใจที่จะ<br>ทุ่มเทความสามารถ<br>อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร | 3. ความ<br>ปรารถนาที่จะ<br>รักษาสถานภาพ<br>การเป็นสมาชิก<br>ขององค์กรไว้ | รวม     |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. ด้านองค์กรและการจัดการเรียนรู้  | 0.797**                                                         | 0.501**                                                           | 0.585**                                                                  | 0.726** |
| 2. ด้านลักษณะงานที่ทำ              | 0.598**                                                         | 0.579**                                                           | 0.546**                                                                  | 0.640** |
| 3. ด้านการปฐมนิเทศงาน              | 0.831**                                                         | 0.488**                                                           | 0.576**                                                                  | 0.734** |
| 4. ด้านเพื่อนร่วมงาน               | 0.785**                                                         | 0.590**                                                           | 0.727**                                                                  | 0.801** |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน         | 0.806**                                                         | 0.550**                                                           | 0.620**                                                                  | 0.757** |
| 6. ด้านค่าจ้างหรือรายได้           | 0.632**                                                         | 0.361**                                                           | 0.561**                                                                  | 0.605** |
| 7. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน     | 0.753**                                                         | 0.539**                                                           | 0.561**                                                                  | 0.706** |
| 8. ด้านการติดต่อสื่อสาร            | 0.868**                                                         | 0.550**                                                           | 0.673**                                                                  | 0.807** |
| 9. ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ | 0.489**                                                         | 0.357**                                                           | 0.536**                                                                  | 0.530** |
| รวม                                | 0.894**                                                         | 0.609**                                                           | 0.730**                                                                  | 0.856** |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### สรุปผลและอภิปรายผลงานวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมากทั้งหมด เป็นเพราะว่าการปฏิบัติงาน ณ

สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ นั้น เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีบุคลากรทั้งหมด 57 คน ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 34 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการ 21 คน และพนักงานรายวัน จำนวน 2 คน (งานบุคคล สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้) ซึ่งล้วนแต่อยู่ในช่วงวัยที่ใกล้เคียงกัน คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 59.6 ซึ่งความใกล้เคียงของช่วงวัยดังกล่าว จึงทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นไปอย่างราบรื่น จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสัมพันธภาพ เป็นไปในระดับดี ถึงดีมาก นอกจากนี้แล้ว สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ยังจัดได้ว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีโครงสร้างพื้นฐาน และสภาพทางกายภาพ ให้มีความทันสมัยและพร้อมในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสำนักงานได้สร้างใหม่ อุปกรณ์การปฏิบัติงานมีความทันสมัย สนับสนุนในการทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี ถึงดีมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูลทซ์ (Schultz, 1998) ที่ได้อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างกัน หากบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น ก็ย่อมที่จะส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับที่ดี และดีมากด้วย

อย่างไรก็ตาม จากความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าว ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกนั้น ผลการวิจัยพบว่า มีด้านที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบหรือต่ำที่สุด คือ ด้านค่าจ้างหรือรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านองค์กรและการจัดการเรียนรู้ ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรบางคนได้รับค่าจ้างหรือรายได้ไม่ยุติธรรมต่อการทำงาน หรือไม่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อาจเป็นเพราะว่าสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ไม่ได้จัดสรรงบประมาณค่าจ้างหรือรายได้จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพราะว่า

มหาวิทยาลัยมีปรับค่าจ้างหรือรายได้ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทำให้ส่งผลต่อการปรับค่าจ้างหรือรายได้ของบุคลากรด้วย ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้มีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยมีการจัดอบรม จัดที่ปรึกษาให้คำแนะนำ และติดตามการเขียนขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่บุคลากรสายปฏิบัติการยังไม่มีหลักเกณฑ์การให้บุคลากรสายปฏิบัติการมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จึงส่งต่อการพัฒนาบุคลากรบางคนยังไม่เกิดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ จึงได้แนวทางเสนอไปยังผู้บริหารให้วางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติออกมาอย่างเท่าเทียมกัน และส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้มีกิจกรรมที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการมองเห็นคุณค่าของการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้สร้างการเรียนรู้ระหว่างกันให้เกิดขึ้น ทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และระหว่างเนื้อหาในงานกับบุคลากร ดังเช่น กิจกรรมสัมมนาผู้สอนในรายวิชาศึกษาทั่วไป ซึ่งจัดขึ้นทุกปีเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ ได้เรียนรู้ร่วมกันว่า สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มีพันธกิจเป้าหมาย แต่ละปีที่มุ่งเน้นไปในทิศทางใด มีการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาใดบ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของ สตีล และโพเตอร์ (Steers & Porter. 1983) ที่ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะ

เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกันมากขึ้น รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาในงาน

3. ผลการวิจัยพบว่า ได้ศึกษาการเปรียบเทียบบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพ สายงาน กลุ่มงาน รายได้ และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายในสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้ไม่แตกต่างกัน มีการบังคับใช้กฎ ระเบียบไปในทิศทางเดียวกันโดยที่ไม่ได้เลือกปฏิบัติ จึงทำให้ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้แล้ว ยังพบว่า ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559 ได้ระบุว่า บุคลากรทุกคนมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้าง รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างหน่วยงานกัน อีกทั้งได้มีการจัดสถานที่ให้หน่วยงานต่างๆ มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และยังส่งเสริม การพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยทั้งที่ประสาสมัครและองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพียงพอและเท่าเทียมกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มบุคลากรที่จบการศึกษาระดับ

ปริญญาโทส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการอยู่ในตำแหน่งที่มีเงินเดือนที่สูงกว่า ได้รับมอบหมายภารกิจงานที่มีความท้าทายมากกว่า และมีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งนี้ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นสถาบันการศึกษาที่มีการแบ่งบุคลากรออกเป็น 2 สาย คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยแต่ละสายงานมีลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันและใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังที่ กิลเมอร์ (Gilmer, 1973 อ้างถึงใน วิจิต เพชรกลัด, 2553: 13-14) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ต้องเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการต่าง ๆ งานที่ตรงตามความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ทำท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังพบว่า บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่จบการศึกษาแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ เป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เนื่องจากอัตราเงินเดือนจะขึ้นอยู่กับคุณวุฒิของบุคลากร ทั้งนี้สาเหตุที่บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่ำกว่า อาจเป็นเพราะว่าอัตราเงินเดือนที่บุคลากรได้รับ ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น โดยกิลเมอร์ (Gilmer, 1973 อ้างถึงใน วิจิต เพชรกลัด, 2553: 13-14) กล่าวว่า ค่าจ้าง (Wages) เป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ควร

พิจารณาให้เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและวิธีการ  
จ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค และยังสอดคล้องกับ  
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow,  
A.H. 1970) ในด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย  
(Safety or Security Needs) ความต้องการความ  
มั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของ  
มนุษย์ โดยความปลอดภัย มี 2 รูปแบบ คือความ  
ต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความ  
มั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัย  
ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต  
การมีสุขภาพดี และอุบัติเหตุ เป็นต้น

4. บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่มี  
เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้  
และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ  
องค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าสำนัก  
นวัตกรรมการเรียนรู้ มีนโยบายส่งเสริมความผูกพันใน  
องค์กร โดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้  
และอายุงาน แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคลากรทุกคนได้รับจาก  
สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ เพียงพอต่อความต้องการ  
ของบุคลากร รวมถึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อ  
องค์กรและยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป จน  
กลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรนี้ ดังที่ สตีล และโพ  
เตอร์ (Steers; Porter. 1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ  
องค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ  
องค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ  
องค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น  
ตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัว  
บ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง  
ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และ  
ค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถ  
อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษา  
สถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรสำนักนวัตกรรม  
การเรียนรู้ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเท

ความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีสถานภาพโสด  
มีค่าเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความ  
ผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่สมรสแล้ว  
เป็นเพราะว่าบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสถานภาพโสด ไม่มี  
ภาระทางครอบครัว ทำให้สามารถทุ่มเทการทำงาน  
ให้กับองค์กรได้มากกว่าบุคลากรที่สมรสแล้วกัน โดยที่  
สตีล และโพเตอร์ (Steers; Porter. 1983) กล่าวว่า  
การที่บุคคลอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจ  
ขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร  
รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกใน  
การอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรและจะแสดงออกโดย  
การเสียสละมีความเต็มใจ และพร้อมที่จะใช้สติปัญญา  
และพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและ  
พัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตาม  
นโยบายขององค์กร

อีกทั้งยังพบว่า บุคลากรสำนักนวัตกรรมการ  
เรียนรู้ ที่มีกลุ่มงานแตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะมีความ  
ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเท  
ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่อยู่ในกลุ่มงานด้าน  
วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ  
บุคลากรที่อยู่กลุ่มงานด้านบริหารและด้านสื่อและ  
สารสนเทศ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มงาน  
ด้านการเรียนการสอน เป็นเพราะว่าบุคลากรสำนัก  
นวัตกรรมการเรียนรู้ มีการแบ่งงานตามโครงสร้าง  
องค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสำนัก  
นวัตกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย ด้านการเรียนการ  
สอน การวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม  
รวมทั้งงานบริหารและสื่อและสารสนเทศ โดย  
กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบแต่ละพันธกิจ เพื่อให้การ  
ดำเนินงานของสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ดำเนินไป  
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้อาจเป็น  
เพราะแต่ละกลุ่มงานมีลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน จึง

ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน โดย สตีล และโพเตอร์ (Steers; Porter. 1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร เป็นการอุทิศกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรและจะแสดงออกโดยการเสียสละมีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้สามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม ทำให้บุคลากรที่อยู่ในแต่ละกลุ่มงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับตัวแปรแบ่งกลุ่มการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ที่จบการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งจะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ เป็นเพราะว่าบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูง ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ในสถาบันการอุดมศึกษา จะได้รับความคาดหวังจากองค์กร เป็นอย่างมาก และได้รับการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ทั้งในงานด้านวิชาการ และการบริหารจัดการ จึงทำให้มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่มากกว่า มีปฏิสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่บุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษา จะได้รับการมอบหมายงานที่มีความท้าทายน้อยกว่า เป็นลักษณะของงานประจำ (Routine) ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กรน้อยกว่า สอดคล้องกับ เชลดอน

(Sheldon. 1971) กล่าวว่า การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และมีบทบาทหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มาก เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรที่มากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกัน และมีความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัชฌิมา พิมพ์ศิริ (2555 : 101) ที่ได้ทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี/ต่ำกว่า ในงานวิจัยดังกล่าว ให้เหตุผลว่า บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูง จะได้รับความคาดหวังจากองค์กร ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่ทำหามากกว่า ทำให้เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ และผูกพันกับองค์กรมากกว่า

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก เป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ได้มีความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ทั้งในด้านอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้น ทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างไม่ติดขัด ไม่ต้องแย่งชิงทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จนเกิดปฏิสัมพันธ์อันดีในการทำงานต่อองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกว่า การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีนั้น

สามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข จนกระทั่งก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรได้

นอกจากนี้ ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่าด้านความพึงพอใจที่ต่ำสุด คือ ด้านค่าจ้างหรือรายได้ และความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำสุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร อาจเป็นว่าบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ได้รับค่าจ้างตามระดับการศึกษาที่จบมา และไม่ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรที่ทำงานไปเป็น

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ควรเสนอแนะไปยังมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ให้บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น การเพิ่มค่ารักษาพยาบาล และทุนการศึกษาแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และควรมีการเผยแพร่พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน

### เอกสารอ้างอิง

- กชนก เครือตัน. (2555). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปรคั่นกลางของความสัมพันธระหว่าง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของครูโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฏฐา กริทธิธ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรี

ระยะเวลานานเกิดความไม่พึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ และยังทำให้สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ ไม่สามารถรักษาบุคลากรให้อยู่องค์กรต่อไปได้ จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers; Porter. 1983 กล่าวว่า บุคลากรมีความจงรักภักดี ต่อองค์กร ไม่คิดจะโยกย้าย ลาออกจากองค์กรแม้จะมีเงื่อนไขหรือผลตอบแทนที่ดีกว่า ฉะนั้น จึงเสนอแนวทางการสร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างหรือรายได้ และความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ไปยังผู้บริหารสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อวางแผนการเพิ่มความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันที่ดีต่อองค์กรต่อไป

และควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้กับบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อส่งเสริมความรักความสามัคคี และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ยังส่งผลให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายการทำงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น โดยกิจกรรมสามารถช่วยให้บุคลากรได้รู้จักและคุ้นเคยกันมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลต่อความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

นครินทรวิโรฒ).

- วิจิต เพชรกลัด. (2553). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา บริษัท แพรคติก้า จำกัด. (ปัญหาพิเศษ เทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- มัชฌิมา พิมพ์ศิริ. (2555). ความพึงพอใจด้านสวัสดิการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เติ้นโซ่ ประเทศไทย จำกัด. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- มนิชา โล่เจริญกุล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเรชั่นวาย กรณีศึกษาพนักงานสายงานสนับสนุน บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personality, 2nd ed. New York : Harper & Row.
- Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). Motivation and Work Behavior. New York.: McGraw-Hill.
- Sheldon, Mary E. (1971). Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly, 16