

V.110 29/5/ 1127

จดหมายเหตุด่วน

~~มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม~~



ความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

นางทองอ่อน อุดรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอรับจดหมายเหตุด่วน	
โดยส่งมอบกับ.....	3 ธ.ค. 2550
เลขหมายบันทึก.....	พ. 173885
วันที่ออกหนังสือ.....	๒๗.๐๕ ๒๕๔๙

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม --

ปีพุทธศักราช 2549

บุคลากร

ชื่อเรื่อง : ความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ชื่อผู้วิจัย : นางทองอ่อน อุดรินทร์
หน่วยงานที่สังกัด : กองทรัพย์สินและรายได้
ปีที่ได้รับทุน : 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความรู้สึกผูกพันในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีต่อองค์การ และความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานและองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามระหว่าง เพศ สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนอื่น ๆ และสถานภาพการสมรส ในกรอบแนวคิด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 224 คน และพนักงานราชการจำนวน 34 คน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สถานภาพการสมรส และสถานภาพการทำงาน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ใช้ t-test และ F - test

ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ระดับความรู้สึกผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีต่อองค์การ
 - 1.1 ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยมาก
 - 1.2 ด้านความภูมิใจในองค์การโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยมาก
 - 1.3 ด้านลักษณะการบริหารโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง
 - 1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยมาก
 - 1.5 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยรวม บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง

Title The Relationship of Personnel at Rajabhat Maha Sarakham University to the University

Author Mrs. Thong-On Uthrarin

Institution Division of Property and Benefits, Rajabhat Maha Sarakham University

Academic Year 2006

Abstract

The purpose of this research was to analyze the relationship of personnel at Rajabhat Maha Sarakham University to the university, and compare the relationship of the personnel regarding sex, position, educational background, working experience, compensation and marital status. The study focused on 5 conceptual frameworks: relationship to the organization, pride of the organization, administration, boss and colleagues, and salary and wage. The sample subjects were two hundred and twenty four university officials and thirty four government officers selected by Taro Yamane technique. The independent variables were sex, educational background, working experience, salary, marital status, working position. The data was collected by a rating-scale questionnaire. The research statistics were percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

Results of the research were as follows

1) According to the data, it was found that the average level of the relationship to the university was as follow:

1.1 The average opinion of the respondents to the relationship the university was high.

1.2 The average opinion of the respondents to the pride of the university was high.

1.3 The average opinion of the respondents to the administration of the university was moderate.

1.4 The average opinion of the respondents to the boss and colleagues was high.

1.5 The average opinion of the respondents to the salary and wage was moderate.

2 In regard to the comparison of the relationship, it was found that the average level of the relationship to the university was as follow:

2.1 The average opinion of the respondents to the relationship regarding a different sex was not significantly different at the .05 level.

2.2 The average opinion of the respondents to the relationship regarding a different working position was not significantly different at the .05 level. However, The average opinion of the respondents to the pride of the university was significantly different at the .05 level.

2.3 The average opinion of the respondents to the relationship regarding a different working position was not significantly different at the .05 level. However, The average opinion of the respondents to the administration was significantly different at the .05 level.

2.4 The average opinion of the respondents to the relationship regarding a different educational background was significantly different at the .05 level.

2.5 The average opinion of the respondents to the relationship regarding different working experience was not significantly different at the .05 level. However, The average opinion of the respondents to the boss and colleagues was significantly different at the .05 level

2.6 The average opinion of the respondents to the relationship regarding a different rate of salary was not significantly different at the .05 level. However, The average opinion of the respondents to the colleagues and the pride of the organization was significantly different at the .05 level

2.7 The average opinion of the respondents to the relationship regarding a different marital status was not significantly different at the .05 level.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
สมมติฐานการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	5
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	6
ทฤษฎีสองปัจจัย	22
ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	23
แนวคิดเกี่ยวกับยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	24
ความสำคัญและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	25
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
กรอบแนวคิดการวิจัย	42
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46

4 ผลการวิจัย	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	78
สรุปผล	78
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย	99

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สถานภาพการสมรส และสถานภาพการทำงาน	48
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวมของบุคลากร ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	50
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวมของบุคลากร ด้านความภูมิใจในองค์กร	51
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวมของบุคลากร ด้านลักษณะการบริหาร	53
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวมของบุคลากร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	54
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวมของบุคลากร ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	56
7	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร รายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ	57
8	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร รายด้านและโดยรวม ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน	58
9	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร รายด้านและโดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	59
10	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน	61
11	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน	61
12	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน	62

13	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน	62
14	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน	63
15	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน	63
16	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร รายด้านและ โดยรวม ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน	64
17	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกัน	66
18	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ที่ต่างกัน	66
19	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร โดยรวม ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน	67
20	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรรายด้านและ โดยรวม ที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน	68
21	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน	70
22	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน	70
23	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน	71
24	ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรรายด้านและ โดยรวม ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน	71

25 ปัญหาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการแจกแจงความถี่	73
26 ข้อเสนอแนะในอันที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึผูกพันต่อมหาวิทยาลัย โดยการแจกแจงความถี่	74

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

องค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน การที่องค์การจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ แต่ทุกองค์การมักประสบกับปัญหาอยู่ตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากระบบภายในองค์การหรือปัญหาที่เกิดจากคนก็ตาม เพราะคนเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์การให้บรรลุภายในองค์การที่ตั้งไว้ องค์การทุกองค์การต้องการให้สมาชิกได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกว่าที่องค์การทุกองค์การจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การนั้น ต้องใช้ทั้งงบประมาณและเวลาในการเลือกสรร ฝึกอบรม และพัฒนา เพื่อให้มีความชำนาญ ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวขององค์การ จะต้องใช้ทั้งทุนและเวลา ดังนั้น สิ่งที่องค์การต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคandidate ที่มีคุณภาพมาทำหน้าที่ในองค์การ และเมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่เขาได้รับมอบหมาย มีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และทำอย่างไรจึงจะรักษาเขาไว้ให้อยู่กับองค์การนานที่สุด การที่บุคคลใดก็ตามที่ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การมาเป็นระยะเวลาต่อเนื่องกันนั้นย่อมจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นอย่างหนึ่งว่า บุคคลนั้นมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติขององค์การเป็นอย่างดี ไม่เป็นภาระขององค์การในทางที่จะต้องคอยชี้แจงหรือแนะนำการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๆ เหมือนดังเช่นบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และประการสำคัญคือ องค์การก็จะได้รับประโยชน์ต่างๆ จากบุคคลเหล่านี้เป็นอย่างมาก จึงเห็นได้ว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องมุ่งรักษาไว้ ซึ่งบุคคลที่มีคุณค่าเพื่อประสิทธิผลขององค์การ โดยการสร้างขวัญ กำลังใจ และความผูกพันให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เพื่อให้งานองค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามก็เป็นองค์การหนึ่งซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐ ที่จัดการศึกษาระดับปริญญา เป็นส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องปฏิบัติการเป็นมหาวิทยาลัยเต็มรูปแบบ จึงต้องหาแนวทางการปรับปรุงระบบบริหารและต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะการรับรู้ด้านความ

ผูกพันในองค์การของบุคลากร ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การให้ได้มาซึ่งความร่วมมือของ ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งทีมงานซึ่งประกอบด้วยฝ่ายปฏิบัติงานและฝ่ายจัดการที่จะร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนแก้ไขปัญหาคุณภาพของงานด้วย

จากการสำรวจจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในเดือนตุลาคม 2549 พบข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 217 คน ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 14 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 38 คน พนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 27 คน พนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 7 คน ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 120 คน และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 197 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2549) ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างประจำนั้น เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมานาน มีความมั่นคงปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ การงาน อย่างไรก็ดี กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนในการ เป็นมหาวิทยาลัยที่ดี แต่มีระยะเวลาที่อยู่กับมหาวิทยาลัยน้อยกว่ากลุ่มข้างต้น

ผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงสนใจที่จะวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์หลักที่ต้องการทราบว่า บรรยากาศในการทำงานจากการรับรู้ของลูกจ้างชั่วคราวในมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่หรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยที่องค์การจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถ้าได้มาซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติงานและเป้าหมายของบุคคลในองค์การเป็นไปอย่างสอดคล้องกัน และการรับรู้ในความผูกพันในองค์การของบุคลากร จะช่วยให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีทิศทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนมากขึ้น พร้อมทั้งจะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และจะส่งผลให้องค์การโดยรวมมีผลงานที่ดีตามไปด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกผูกพันในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีต่อองค์การ
2. เพื่อศึกษาถึงความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานและองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามระหว่าง เพศ สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนอื่น ๆ และสถานภาพการสมรส

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร / กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่

1.1.1 ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม จำนวน 317 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ (อาจารย์อัตราจ้าง) จำนวน 120 คน และสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่อัตราจ้าง) จำนวน 197 คน

1.1.2 พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จำนวน 34 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 27 คน และสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) จำนวน 7 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งได้มา

จากการคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane. 1973) ดังนี้

1.2.1.1 อาจารย์อัตราจ้าง จำนวน 92 คน

1.2.1.2 เจ้าหน้าที่อัตราจ้าง จำนวน 132 คน

1.2.2 พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัย

ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับประชากร คือ

1.2.2.1 อาจารย์ จำนวน 27 คน

1.2.2.2 เจ้าหน้าที่ จำนวน 7 คน

2. พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - เดือนธันวาคม 2549

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ คือ

- 1) เพศ
- 2) ระดับการศึกษา
- 3) ระยะเวลาการทำงาน

4) เงินเดือนและสวัสดิการ

5) สถานภาพการสมรส

6) สถานภาพการทำงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

นำผลที่ได้ในการวิจัย ไปเป็นแนวทางพัฒนาและกำหนดมาตรการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ให้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับปานกลาง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลต่อหน่วยงาน ทั้งในด้านการยอมรับต่อคุณค่า ความเชื่อ เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน รวมถึงความต้องการที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกในหน่วยงาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพของบุคคลของลูกจ้างชั่วคราวที่ประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพการสมรส
3. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง เจ้าหน้าที่อัตราจ้างที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน และอาจารย์อัตราจ้าง ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. พนักงานราชการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการสอน และอาจารย์ ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5. บุคลากร หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ทฤษฎีสองปัจจัย
4. ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
5. แนวคิดเกี่ยวกับยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
6. ความสำคัญ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
7. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงตนเข้ากันได้กับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ รู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์การ ตลอดจนยึดมั่นในความจงรักภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับ Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) ซึ่งได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การประสบความสำเร็จในค่านิยมขององค์การ ตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้

ส่วน Rusbult and Farrell (1983) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะยังคงอยู่กับองค์การและรู้สึกมีความยึดมั่นทางใจต่อองค์การ เช่นเดียวกับ Werbel and Gould (1984) ที่ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์การ ทำให้ยากที่จะออกจากองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์การ และความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้โดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ภาวะทางจิตใจที่

ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าว จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กร การมีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในอดีต

ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่ผ่านมา มีผู้เสนอแนวคิดที่ค่อนข้างหลากหลาย อาทิเช่น Mowday, Porter and Steers (1982) ได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็นสองประเภท ซึ่งนิยามนำไปใช้อย่างกว้างขวาง ได้แก่ แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งใช้ในการวิจัยของ Buchanan (1974) Steers (1977) และ Mowday et al. (1982) แนวคิดประเภทนี้ถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรนักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ (Black box) ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้องของลักษณะ โครงสร้างองค์กร และประสบการณ์ในงาน ปัจจัยเหล่านี้ต่างเป็นตัวกำหนดระดับของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ในขณะที่แนวคิดที่สองคือแนวคิดประเภทพฤติกรรม (Behavioral type) มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กรโดยสร้างความผูกพันขึ้น เพื่อผลประโยชน์ของตัวเองมิใช่เพื่อองค์กร แนวคิดนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดของ Becker (1960) ซึ่งได้เสนอทฤษฎี Side - Bet โดยมีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร อาทิ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ทฤษฎีนี้ได้อธิบายว่าบางคนสามารถทนอยู่กับองค์กรได้ทั้งที่ไม่สนุกกับงาน ก็เพราะลาออกจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์อย่างมากนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม O'Reilly and Chatman (1986) ได้กล่าวว่า แม้ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะยึดมั่นทางจิตใจอย่างหนึ่งจะได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย แต่กลับไม่ได้มีการศึกษาถึงมิติที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง โครงสร้างของมโนทัศน์นี้ให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ

Morrow (1983) และ Staw (1977) O'Reilly and Chatman จึงได้ศึกษางานของ Kelman (1958) ที่อธิบายว่าบุคคลจะยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นในสามลักษณะที่แตกต่างกัน ได้แก่ (1) การยอมรับเนื่องจากยอมตามหรือต้องการสิ่งแลกเปลี่ยน (Compliance or Exchange) เช่น ค่าตอบแทน เป็นต้น โดยที่ทัศนคติส่วนบุคคลอาจไม่ได้สอดคล้องกับองค์กร (2) การยอมรับเนื่องจากมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification or Affiliation) โดยรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร และ (3) การยอมรับเนื่องจากมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร และความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ O'Reilly and Chatman สรุปว่า เป็นมิติของความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้พวกเขายังได้แสดงความเห็นว่าที่ผ่านมานักวิจัยมักวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้องค์ประกอบที่ผสมผสานกันระหว่างความเชื่อในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามในงาน และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979) ทั้งที่ดูเหมือนว่าองค์ประกอบแรกจะเน้นที่ภาวะยึดมั่นทางจิตใจซึ่งเป็นที่มา ในขณะที่อีกสององค์ประกอบดูเหมือนจะเป็นผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าแนวคิดที่ขาดความชัดเจนเช่นนี้อาจมีผลทำให้ไม่พบความสัมพันธ์หรือพบความสัมพันธ์เพียงผิวเผินระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลลัพธ์อื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับพฤติกรรมการทำงาน

ต่อมา Alvi and Ahamed (1987) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ (1) แนวคิดการแลกเปลี่ยน (Exchange approach) แนวคิดนี้ให้ความหมายว่าความผูกพันเป็นผลมาจากการได้รับผลประโยชน์และความได้เปรียบเนื่องจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร งานวิจัยสำคัญ ๆ ที่นำแนวคิดนี้ไปใช้ได้แก่ งานของ Becker (1960) Stevens, Beyer and Trice (1978) (2) แนวคิดทางจิตวิทยา (Psychological approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงความผูกพันในแง่ของทัศนคติทางบวกที่มีต่อองค์กร รวมถึงการมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งตรงข้ามกับแนวคิดแรกโดยแนวคิดนี้เน้นตัวแปรด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะขององค์กร เช่น ปริมาณงาน ระดับการจัดการ ขนาดองค์กร เป็นต้น (3) แนวคิดแบบผสมผสาน (Blended approach) แนวคิดนี้ได้มาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ที่กล่าวว่า การจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ต้องเริ่มจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน ซึ่งความพึงพอใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม Vardi, Wiener, and Popper (1989) ได้สรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีเพียงสองแนวคิดที่แตกต่างกัน ได้แก่ The instrumental - Calculative approach แนวคิดนี้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร อันเนื่องมาจาก

ผลประโยชน์ส่วนบุคคล รางวัลและต้นทุนที่ลงไปกับองค์กร แนวคิดนี้ได้มาจากการงานของ Alutto, Hrebiniak and Alonso (1973) Hrebiniak and Alutto (1972) และ Becker (1960) ในขณะที่แนวคิดที่สองคือ The normative approach ได้ให้ความหมายในทางตรงกันข้ามว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นบรรทัดฐานภายในใจที่ทำให้บุคคลพยายามปฏิบัติตัวไปในทิศทางที่องค์กรได้รับผลประโยชน์ มากกว่าที่จะคำนึงถึงต้นทุนและผลประโยชน์ส่วนตัว โดยตัวกำหนดสำคัญคือ ค่านิยม บรรทัดฐาน และความเชื่อส่วนบุคคล นอกจากนี้แนวคิดที่สองยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติและแนวโน้มทางพฤติกรรม แนวคิดนี้ได้มาจากการงานของ Popper (1984) Wiener (1982) Kidron (1978) และ Hall and Schneider (1972)

แนวคิดที่น่าสนใจอีกแนวคิดหนึ่งคือแนวคิดของ Near (1989) ที่ได้กล่าวว่ามีทฤษฎีพื้นฐานที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรอยู่สองทฤษฎีได้แก่ (1) The psychological model ทฤษฎีนี้อธิบายความผูกพันว่าเป็นความสอดคล้องหรือลงรอยกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมขององค์กร พนักงานที่เชื่อในเป้าหมายขององค์กรจะรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก และตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร นำไปสู่การทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อองค์กร (2) The structural model ได้มาจากแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยน (Exchange relations) และความลงรอยของกระบวนการรู้การคิด (Cognitive consistency) ของ Ungson, Mowday and Steers (1983) รวมทั้ง Calculative - Rational view ของ Angle and Perry (1978) โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในองค์กร และการตระหนักว่าการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งสมเหตุสมผล

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับการตีความและการวัดกันไปต่าง ๆ นานา อย่างไรก็ตาม Allen and Meyer (1990) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรและอาจจำแนกแก่นความคิด (Theme) ของการวิจัยออกเป็นสามแนวทาง คือ แนวทางที่เน้นความผูกพันทางอารมณ์ (Affective attachment) แนวทางที่เน้นต้นทุนที่รับรู้ (Perceived costs) และแนวทางที่เน้นพันธะ (Obligation) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดนี้มีที่มาจาก Kanter (1968) ผู้ใช้คำว่า "Cohesion commitment" หรือ การที่บุคคลมีความรู้สึกและอารมณ์ยึดติดกับกลุ่มของตน และค่านิยมขององค์กร ต่อบทบาท และองค์กรของตน แต่แนวคิดที่เป็นที่นิยมอย่างมาก คือแนวคิดที่ได้จากการงานวิจัยของ Mowday, Steers and Porter (1979) Porter, Crampon and Smith (1976) และ Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) ซึ่งได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น (Mowday et

al., 1979) นอกจากนี้ Porter et al. ยังได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire OCQ) ขึ้น ซึ่งได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา

ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective attachment) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดนี้มีที่มาจาก Kanter (1968) ผู้ใช้คำว่า "Cohesion commitment" หรือ การที่บุคคลมีความรู้สึกและอารมณ์ยึดติดกับกลุ่มของตน และจากแนวคิดที่ได้จากงานวิจัยของ Mowday, Steers and Porter (1979) Porter, Crampon and Smith (1976) และ Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) ซึ่งได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรอย่างแนบแน่น (Mowday et al., 1979) นอกจากนี้ Porter et al. ยังได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) ขึ้น ซึ่งได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระยะต่อมา

ต้นทุนที่รับรู้ (Perceived costs) Becker (1960) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลยังคงปฏิบัติกิจกรรมหรือทำงานต่อไป โดยคำนึงถึง "ต้นทุน" หรือสิ่งที่อาจสูญเสียไปหากยุติการทำงานนั้น โดยเขาได้นำคำว่า Side - Bets มาใช้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันประเภทนี้จะพัฒนาโดยขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความเป็นเหตุเป็นผลทางเศรษฐกิจ (Economic rationale) (Stevien et al., 1978) ซึ่งผู้ที่สนับสนุนทฤษฎีของ Becker ได้แก่ Alutto, Hrebiniak and Alonso (1973) Shoemaker, Snizek and Bryant (1977) และ Stevens et al. (1978) ส่วนผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ได้แก่ Aranya and Jacobson (1975) และ Ritzer and Trice (1969) ส่วน Kanter (1968) ได้เสนอคำว่า "Cognitive - Continuance commitment" โดยอธิบายว่าเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลตระหนักว่าตนเองจะได้รับผลประโยชน์หากยังคงทำงานกับองค์กรและจะสูญเสียผลประโยชน์หากออกจากองค์กรไป ส่วนการประเมินความผูกพันอันเนื่องมาจากการคำนึงถึงต้นทุนนี้มักใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นโดย Ritzer and Trice (1969) และดัดแปลงโดย Hrebiniak and Alutto (1972)

นอกจากนี้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ของ Grusky (1966) มักถูกนำมาใช้อ้างอิงในงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนี้ เช่น งานวิจัยของ Meyer and Allen (1991) แนวคิดตามทฤษฎีนี้กล่าวว่าพนักงานจะทำงานเพราะต้องการสิ่งแลกเปลี่ยนในรูปแบบของผลประโยชน์หรือรางวัลรวมทั้งต้นทุน โดยอันดับแรกเขาจะประเมินความสมดุลระหว่างรางวัลและต้นทุนของตนเองก่อนโดยเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนที่ลงทุนที่ลงไปกับองค์กรโดยประเมินความยุติธรรมจากการเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและรางวัลของตนเองกับของบุคคลอื่นในองค์กรเดียวกัน จากนั้นจึงนำไปสู่กระบวนการสุดท้ายคือการพิจารณาความยากง่ายที่จะลาออกจากองค์กรโดยพิจารณาทางเลือกที่มีอยู่และผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียไปหากตัดสินใจ

ไปทำงานกับองค์กรอื่น ส่วน Hrebiniak and Alutto (1972) กล่าวว่าพนักงานจะมีความผูกพันมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ว่ากระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานและองค์กรมีความสมดุลในระดับใด ยิ่งรับรู้ว่ามี ความสมดุลมาก พนักงานจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

พันธะ (Obligation) เป็นแนวคิดที่ไม่ค่อยมีงานวิจัยกล่าวถึงหรือนำไปใช้ศึกษามากนัก แนวคิดนี้มีทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่บุคคลควรมีต่อองค์กร นักวิชาการบางคนได้อธิบายว่า พันธะเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการออกจากองค์กรด้วย ส่วนแบบวัดที่ใช้วัดความผูกพันตามแนวคิดนี้มีปรากฏเพียงฉบับเดียว ซึ่งสร้างโดย Wiener and Vardi (1980)

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบัน

แนวคิดทั้งสามแนวทางนี้ได้กลายมาเป็นฐานในสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดย Allen and Meyer (1990) นักวิจัยทั้งสองคนนี้ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านที่แตกต่างกัน กล่าวคือองค์ประกอบที่หนึ่ง ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง การมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกดีว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะปรารถนาที่จะอยู่ องค์ประกอบที่สอง ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ และองค์ประกอบที่สาม ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากการรับรู้ว่าเป็นพันธะหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนที่ควรจะอยู่ และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรให้ดำเนินต่อไป ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะคิดว่าควรจะอยู่ กล่าวโดยสรุป ความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบทั้งสามคือบุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์จะอยู่กับองค์กรเพราะปรารถนาที่จะอยู่ (Want to) ส่วนบุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนจะอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ (Need to) ในขณะที่บุคคลที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่จะอยู่กับองค์กรเพราะคิดว่าควรจะอยู่ (Ought to) นอกจากนี้พวกเขายังแสดงความคิดเห็นว่าการจะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรได้มากขึ้นนั้น ต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามด้านไปพร้อม ๆ กัน และพวกเขายังได้ตั้งสมมติฐานด้วยว่า องค์ประกอบแต่ละด้านแตกต่างกันนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันด้วย

ที่มาของความผูกพันต่อองค์กร

การที่องค์ประกอบทั้งสามของความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน เพราะว่ามีที่มา (Antecedents) ที่แตกต่างกันดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

1. ที่มาของความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์

Steers (1977) ได้เสนอปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงาน โดย Steers พบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Buchanan (1974) Hall and Schneider (1972) และ Hrebiniak and Alutto (1972) ที่ชี้ว่าความผูกพันที่ดีที่สุดคือประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความอาวุโส ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โอกาสในการประสบความสำเร็จในงาน และโอกาสก้าวหน้า

ต่อมา Mowday, Porter and Steers (1982) Steers (1984) และ Mathieu and Zajac (1990) ได้ขยายแนวคิดนี้โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ว่ามี 4 ประการด้วยกัน ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) คือ ลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ๆ โดยมีผลการวิจัยหลายชิ้นที่พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุและอายุงาน (Grusky, 1966 ; Hall & Schneiderr, 1972 ; Porter et al., 1974 ; Steers, 1977; Stevens et al., 1978 ; Fukmai & Larson, 1984 ; Olicwe, 1990) แต่เมื่อ Meyer, Allen and Smith (1993) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่หนึ่งและชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยควีนส์ เมืองออนตาริโอ สหรัฐอเมริกา จำนวน 603 คน โดยใช้องค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อองค์กรที่พบผลที่น่าสนใจคือ เมื่อกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนเพิ่มขึ้นระดับของความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และหน้าที่สูงกว่าความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน แต่เมื่ออยู่ไประยะหนึ่ง ก็จะพัฒนาระดับของความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนเพิ่มขึ้น เนื่องจากเริ่มตระหนักว่าตนเองได้ทุ่มเทเวลา ความพยายาม ตลอดจนค่าใช้จ่ายตลอดระยะเวลาการศึกษาเป็นจำนวนมากแล้ว จึงยากที่จะทำให้เขาลาออก ดังนั้น จึงสรุปว่าอายุการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกเฉพาะกับความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และหน้าที่

ส่วน Hall and Schneider (1972) และ Robinowitz and Hall (1977) ได้ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีจริยธรรมในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา (Steers, 1977 Morris

& Sheman, 1981) ตลอดจนเพศและสถานภาพการสมรส กล่าวคือ เพศชายมีความผูกพันสูงกว่าคนโสด (Hrebiniak & Mannari, 1977; Angle & Rerry, 1981) ผู้ที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันสูงกว่าคนโสด (Hrebiniak & Alutto, 1972) นอกจากนี้ Broke, Russell and Price (1988) ยังพบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบต่อญาติพี่น้อง (Kinship responsibility) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและจำนวนบุตรแต่อย่างใด (Ritzer & Trice, 1969 ; Patchen, 1970; Lee, 1971 ; Aranya & Jacobson, 1975)

ต่อมา Oliver (1990) ได้ศึกษาอิทธิพลของค่านิยมของพนักงาน ลักษณะทางประชากร และรางวัลที่ได้รับจากองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทจำนวน 120 คน พบว่ารางวัลและค่านิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานที่มีค่านิยมในเรื่องของการมีส่วนร่วม (Participatory values) มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่พนักงานที่มีค่านิยมในเรื่องของผลประโยชน์ (Instrumental values) มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นั่นคือความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมของการมีส่วนร่วมแต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับค่านิยมในเรื่องของผลประโยชน์

ส่วนการศึกษาของไทยในประเด็นที่เกี่ยวข้องนี้ ได้แก่ การศึกษาของ ศิริวรรณ ต้นตระกูลวัฒน์ (2530) ที่ได้พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าองค์กรจะมีระบบการจ่ายตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีแล้วก็ตาม นอกจากนี้ อัมพร พรหมเกิด (2533) ยังได้ศึกษาระบบควบคุมภายในขององค์กรอาสาสมัครที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์กร โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอาสาสมัครที่ใช้แนวทางเชิงพัฒนาเป็นหลักจำนวน 21 องค์กร รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 237 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกจากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ลักษณะของงาน (Job characteristics) คือ ลักษณะด้านต่าง ๆ ของงานที่บุคคลนั้น ทำ การศึกษาพบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความท้าทายของงาน (Buchanan, 1974 ; Hall & Schneider, 1972) โอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Sheldon, 1971) และโอกาสในการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากงาน (Feedback) (Ross & Steers, 1973)

ส่วน Brooke et al, (1988) Wiener and Vardi (1980) และ Randall and Cote (1991) ได้ศึกษาพบว่าความเกี่ยวพันในงานมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างสูงกับความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับ Stevens et al. (1978) และ Buffardi and Niebisch (1988) ที่ศึกษาพบว่าความเกี่ยวพันในงานสามารถเป็นตัวทำนายที่ดีของความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ Bedeian and Armenakis (1981) คาดว่า น่าจะมีความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความผูกพัน Martelli, Water and Martelli (1989) จึงได้ศึกษาประเด็นนี้และพบว่าความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steers (1977) และ Fisher and Gitelson (1983)

ที่ศึกษาพบว่าความเครียดในงานและความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพัน ต่อมา Begley and Czajka (1993) ก็ได้ยืนยันผลการศึกษานี้ด้วย แต่พวกเขาได้เพิ่มประเด็นว่าความเครียดจะมีอิทธิพลเฉพาะกับผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำเท่านั้น โดยเขาให้เหตุผลว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะยึดมั่นต่อองค์กรและพร้อมที่จะอดทนต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญในองค์กร

สำหรับ Mowday et al. (1982) ได้ศึกษาพบว่า ความชัดเจนของขอบเขตงาน (Job scope) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Enrich job) รวมทั้งความชัดเจนและความลงรอยกันของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ Mottaz (1988) ยังกล่าวว่า ปัจจัยภายในงาน เช่น ความท้าทายของงานและความเป็นอิสระในงาน จะมีความสำคัญมากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น ค่าจ้าง สภาพการณ์ในงาน เป็นต้น ในขณะที่ Brooke et al. (1988) ศึกษาพบว่าการทำงานซ้ำซากเป็นประจำทุกวัน (Routinization) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ต่อมา Green and Bauer (1995) ได้ศึกษาอิทธิพลของการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) ที่มีต่อองค์กร ต่อมา Green and Bauer (1995) ได้ศึกษาอิทธิพลของการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักศึกษาชั้นปีที่หนึ่ง ของ Midwestern University จำนวน 357 คน พบว่าการได้รับคำปรึกษาชี้แนะจากอาจารย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในองค์กรนั้น ๆ ผลการศึกษพบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการประสบความสำเร็จ (Brown, 1969 ; Hail, Schneider & Nygren, 1970) ทักษะคนที่กลุ่มมีต่อองค์กร (Patchen, 1970 ; Buchanan, 1974) ความรู้สึกว่าองค์กรน่าไว้วางใจและพึงพาได้ (Buchanan, 1974 ; Hrebiniak, 1974)

ต่อมา Marsh and Mannari (1977) ได้ศึกษาความผูกพันและการลาออกจากงานของพนักงานในองค์กรญี่ปุ่น พบว่า ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความผูกพันและความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจากเดิม ในขณะที่ Fukami and Larson (1984) ได้สรุปจากการศึกษาที่ผ่านมาว่าความยุติธรรมของระบบการจ่ายค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน Reichers (1986) พบว่า การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน โดยเฉพาะการมีความผูกพันในเป้าหมายขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม Mottaz (1988) ได้กล่าวว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์พัฒนามาจากหลักการแลกเปลี่ยน กล่าวคือ พนักงานยึดมั่นต่อองค์กรเพราะต้องการรางวัลและหลีกเลี่ยงการลงโทษ โดยนักวิจัยหลายคนมักกล่าวว่าการตอบสนองความต้องการของพนักงานการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานและมีความรู้สึกทางบวกต่อองค์กรจะสามารถเพิ่ม

ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ได้ อย่างไรก็ตาม Ivancevich and Matteson (1990) ยังกล่าวว่ารางวัลภายในมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพัน โดยรางวัลภายในที่นี้ได้แก่ การเอาใจใส่ในความสำเร็จของพนักงาน การให้ความสำคัญแก่พนักงาน การทำให้เป้าหมายส่วนบุคคลเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายองค์กร การสร้างความท้าทายในงาน เป็นต้น

ส่วน Eisenberger, Fasolo and LaMasstro (1990) ได้ศึกษาโดยอิงพื้นฐานของกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมพบว่า การรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่นการรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและองค์กรได้ดูแลเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางอารมณ์ กล่าวคือพนักงานที่รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง ได้แสดงออกซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Buchanan (1974) ซึ่งได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการทั้งในภาครัฐและเอกชนพบว่าพนักงานที่เชื่อว่าองค์กรให้ความสำคัญแก่ความสนับสนุนจากพนักงานและการรักษาสัญญากับพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทางอารมณ์ ในขณะที่ Steers (1977) ก็ได้ศึกษาในประเด็นเดียวกันโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล วิศวกร และนักวิทยาศาสตร์ ซึ่งยืนยันตามผลของ Buchanan เช่นเดียวกับ Hutchison and Sowa (1986) ที่พบว่าความผูกพันทางอารมณ์ได้รับอิทธิพลอย่างสูงจากการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาที่น่าสนใจของ Wright (1990) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทลเลอร์ของธนาคาร จำนวน 264 คน โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นซึ่งเป็นการสำรวจทัศนคติและการรับรู้ในงานสามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้เป็นสองประเภทได้แก่ พนักงานที่ถือว่างานเป็นอาชีพ (Career tellers) กลุ่มนี้มองงานว่าเป็นจุดเริ่มต้นบนเส้นทางอาชีพและวางแผนที่จะก้าวไปสู่การเป็นหัวหน้างานในที่สุด ส่วนพนักงานที่ไม่ถือว่างานเป็นอาชีพ (Non - Career tellers) มองงานว่าเป็นงานโดยมุ่งเน้นไปที่งานที่ทำให้เขารู้สึกสนุกกับมันไปวัน ๆ ในขณะเดียวกันต้องให้ค่าตอบแทนที่ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ถือว่างานเป็นอาชีพและมีความผูกพันในระดับสูงมีหัวหน้างานที่ยุติธรรม ทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลดี เข้าใจความต้องการ ความรู้สึกและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยิ่งหัวหน้างานสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นระยะ ๆ ยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ไม่ถือว่างานเป็นอาชีพนั้น ความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับกลุ่มทำงานและคุณลักษณะของงานมากกว่าจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของหัวหน้างาน โดยพนักงานเหล่านี้จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เมื่อเขาได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันในระดับสูง นอกจากนี้ความผูกพันจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อเขาเชื่อว่างานที่เขาทำอยู่มีความมั่นคงและเขาได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม

อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยบางส่วนที่ได้นำเอาความผูกพันมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบมาใช้

ในการศึกษา เช่น Meyer et al. (1989) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่งของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ในขณะที่ความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันอันเนื่องจากการลงทุน

ต่อมา Allen and Meyer (1990) ได้ทดสอบสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องจากการลงทุนจะมีที่มาและผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน พบว่า เป็นไปดังสมมติฐานโดยพนักงานที่มีความพอใจในบทบาทและรู้สึกว่าตนมีความสามารถในงานนั้นจะมีความผูกพันทางอารมณ์สูง นอกจากนี้ยังพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้ และศักยภาพส่วนบุคคล เช่น การได้ทำงานที่ท้าทายเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนกลับมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการสูญเสียผลประโยชน์ส่วนบุคคลและการขาดทางเลือก

ส่วน Shouksmith (1984) ได้ศึกษาพบว่าโอกาสก้าวหน้าและการมีโอกาสได้พัฒนาตนเองตามความเป็นจริง มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับองค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันและสภาพการณ์ที่ดีของงานสามารถเพิ่มระดับของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ โดยความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์มีระดับสูงสุด อย่างไรก็ตาม เขากล่าวว่าความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วยได้แก่ ความพึงพอใจในค่าจ้าง คุณลักษณะที่ดีของหัวหน้างานและระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม แต่ไม่พบว่าทักษะของเพื่อนร่วมงาน บุคลิกภาพทางลบของหัวหน้างาน และความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด และเมื่อ ๆ นี้ Jong, Price and Mueller (1997) ได้กล่าวว่ารางวัลและการลงโทษที่น่าจะเป็นกำหนดความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์มีจำนวน 14 ประการได้แก่ ความเป็นอิสระในงาน (Job anatomy) กิจวัตรของงาน (Routinization) ความกำกวมของบทบาท (Role ambiguity) ความขัดแย้งของบทบาท (Role conflict) ปริมาณงาน (Workload) ความไม่เพียงพอของทรัพยากร (Resource inadequacy) การสนับสนุนของหัวหน้างาน (Supervisory support) การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Coworker support) ความยุติธรรม (Distributed justice) ความถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimacy) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional chances) ความมั่นคงในงาน (Job security) อันตรายในการทำงาน (Job hazards) และค่าจ้าง (Pay)

4) ลักษณะขององค์กร (Structural characteristics) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร Whitenhill and Takezawa (1968) ศึกษาพบว่าองค์กรอเมริกันมีอัตราการลาออกจากงานสูงกว่าองค์กรญี่ปุ่น เนื่องจากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานในองค์กรอเมริกัน

ส่วน Buchanan (1974) พบว่า ผู้จัดการในองค์กรเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้จัดการในองค์กรของรัฐ ในขณะที่ Hodson and Sullivan's (1985) พบว่าพนักงานในองค์กรขนาดเล็กมีความผูกพันสูงกว่าพนักงานในองค์กรขนาดใหญ่ นอกจากนี้ Goldstein (1978)

Long (1978, 1982) และ Russell, Hochner and Perry (1979) ยังพบว่าพนักงานที่มีหุ้นในองค์กร (Shareholders) มีความผูกพันสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีหุ้น

อย่างไรก็ตาม Morris and Steers (1980) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของความเป็นทางการ (Degree of formalization) และการพึ่งพากันระหว่างสายงาน (Functional dependence) ตลอดจนการกระจายอำนาจขององค์กร (Decentralization) (Steers, 1984) และ Rhodes and Steers (1981) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ในขณะที่ Brooke et al. (1988) พบว่า การรับรู้ถึงบรรยากาศที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน

ก่อนปี ค.ศ. 1970 การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรยังไม่แพร่หลาย จนกระทั่งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 จนถึงปัจจุบัน แนวคิดดังกล่าวกลับได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง และมักจะถูกนำไปเป็นหัวข้อในการวิจัยสำหรับนักวิจัยและนักทฤษฎีองค์กรอยู่เสมอ ๆ เหตุผลที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากการศึกษาหลายชิ้นพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ ๆ หลายพฤติกรรมด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน (Job performance)

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานเท่าที่ผ่านมายังไม่แพร่หลาย เพราะนักวิจัยและนักทฤษฎีองค์กรมักมุ่งศึกษาความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกจากงานส่วนใหญ่ ทั้งนี้แท้จริงแล้วผลการปฏิบัติงานของพนักงานถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพขององค์กรไม่น้อยกว่าการลาออกจากงาน อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิจัยบางคนให้ความสนใจและศึกษาในประเด็นนี้ เช่น

Mowday, Porter and Robert (1974 cited n Steers, 1984) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามดังกล่าวอาจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานจริง ๆ แต่ทั้งนี้ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายปัจจัย อย่างไรก็ตาม ความพยายามในงานก็เป็นหนึ่งในปัจจัยดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ Mowday, Porter and Dubin (1974) ที่ให้ความเห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงน่าจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แต่ที่ผ่านมามักใช้ความผูกพันเป็นตัวแปรตามมากกว่าที่จะศึกษาถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการมีความผูกพัน

ต่อมา Steers (1977) ได้ศึกษาที่มาและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้

กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันสองกลุ่ม กลุ่มแรกเป็นเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จำนวน 382 คน โดยมีหัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมินในสัปดาห์แรก ได้แก่ ผลการประเมิน โดยรวม คุณภาพงาน ปริมาณงาน และความพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนอีกกลุ่ม เป็นนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรขององค์กรแห่งหนึ่ง จำนวน 199 คน โดยใช้ผลการประเมิน การปฏิบัติงาน โดยรวมที่มีอยู่แล้ว ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ น้อยมากกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวม คุณภาพงาน ปริมาณงาน และความพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นมิติของการประเมินในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียง .05 .07 .11 และ .10 ตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่สองน้อยมากเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียง .05 เท่านั้น Steers จึงกล่าวว่าผลที่ได้นี้ไม่สามารถให้ข้อสรุปที่แน่นอนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร และจำเป็นต้องสรุปว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ Steers ได้ให้เหตุผลว่าอาจเนื่องมาจากองค์กรทั้งสองแห่งกำลังพยายามลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน จึงเป็นไปได้ว่าพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร เป็นเพียงพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานระดับต่ำถึงปานกลางเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีและสบายใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ขณะที่ผู้ที่มีผลปฏิบัติงานในระดับสูงอาจออกไปหางานใหม่ที่ท้าทายกว่า นอกจากนี้ Steers ยังคิดว่า แนวความคิดที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ก็อาจเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน

ส่วน Mowday et al. (1982) ได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก จะพยายามทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรโดยไม่ได้คิดว่าเป็นเพียงหน้าที่ที่ต้องทำเท่านั้น ในขณะที่ผู้ที่อยู่กับองค์กรเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว อาจจะทำงานให้ดีกว่ามาตรฐานต่ำสุดเพียงเล็กน้อย เพื่อป้องกันการถูกเลิกจ้างเท่านั้น ในขณะที่ Aranya and Ferris (1984) ชี้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรสูงอาจจะทำงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กรต่ำ และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ต่อมา Tetrick and Farkas (1988) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์เพียงผิวเผินระหว่างความผูกพันกับผลการปฏิบัติงาน

ในระยะต่อมาแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเริ่มมีความชัดเจนขึ้น โดยได้มีการจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันออกเป็นสามด้าน และนำมาศึกษาเพื่อดูความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดย Meyer et al. (1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนกับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ ผู้จัดการหน่วยของบริษัทขนาดใหญ่ที่ประกอบกิจการเกี่ยวกับการให้บริการด้านอาหารจำนวน 114 คน โดยให้ผู้จัดการเขตเป็นผู้ประเมินผล

การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม Eisenberger et al. (1990) ชี้ว่า ความผูกพันทางอารมณ์จะสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ต่อเมื่อองค์กรสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมทั้งการส่งเสริมให้พนักงานยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ Meyer et al. (1993) ยังได้นำความผูกพันมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบมาใช้ในการศึกษาพบว่าองค์ประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดในเชิงการแลกเปลี่ยน (Reward - Cost notation) ของ Homan และ Goulder (Hrebiniak และ Alutto, 1972 : 564) ที่ปรากฏออกมาให้เห็นในรูปของการแลกเปลี่ยน ทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม เป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งหากยิ่งพอใจกับการแลกเปลี่ยน บุคคลก็จะยิ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีแนวความคิดจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ซึ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำทางสังคมไว้ว่า (Olsen, 1987)

- 1.1 ผู้กระทำทางสังคมจะปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หรือช่วยให้เขาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก
- 1.2 ผู้กระทำทางสังคมสามารถสร้างต้นทุนจากการกระทำ เช่น พลังงาน เวลา หรือ ทรัพยากรที่ได้ใช้ไป
- 1.3 ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะพยายามแสวงหาเพื่อที่จะรักษาต้นทุนของกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น
- 1.4 ผู้กระทำทางสังคม ถ้ามีทางเลือกหลายทาง ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกกระทำซึ่งประหยัดต้นทุน และได้รับประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด
- 1.5 ผู้กระทำจะสิ้นสุดการกระทำเมื่อเขารู้สึกว่าต้นทุนของกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

Peter Blau (Olsen, 1987) ได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กรให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการ

บางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดในพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดขึ้นได้หลาย ๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (Objects) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการ และแต่ละฝ่ายสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้

ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมเท่าที่มีเงื่อนไข คือการตอบแทน โดยให้รางวัลแก่ผู้เกี่ยวข้องของผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า ต้นทุนความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

เมื่อมีเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้นแล้ว ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะยังคงเกิดขึ้นหรือในกรณี ที่ปราศจากเงื่อนไขแล้วคือ ถ้าผู้กระทำประสบเงื่อนไขเหล่านี้ คือ ต้นทุนมากเกินไป (Excessive Cost) หรือมีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า สมาชิกนั้นจะถอนตัวออกจากความสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ อาจไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนคนอื่น ๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อมา ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัลหรือตอบสนองอย่างสมบูรณ์ จะสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลของการสัมพันธ์แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์การ (Mottaz, 1987 : 542) การแลกเปลี่ยนดังกล่าวเป็นไปในลักษณะของการต่อรอง กล่าวคือ การที่ บุคคลเข้าร่วมในองค์การก็เพราะคาดหวังว่าองค์การจะสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัว ของเขาได้ ความต้องการดังกล่าว Abraham H. Maslow นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ (Steers, 1991) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ จากต่ำไปสูง คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการในเรื่อง อาหาร น้ำ และความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการความรัก ความเป็นมิตร บุคคลที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในส่วนนี้ จะเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและถูกตัดออกจากสังคม

4) ความต้องการที่จะมีฐานะหรือชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้ เป็นความต้องการระดับสูง เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้และความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการด้านสถานภาพ เป็นต้น

5) ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการระดับ สูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตนเอง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการความอยู่รอดขององค์กร กล่าวคือ บุคคลเป็นทรัพยากรในองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลนั้น นอกเหนือจากกระบวนการคัดเลือกสรรหา และแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรแล้ว องค์กรยังจะต้องสามารถรักษามูลค่าบุคคลซึ่งมีความสามารถเหล่านี้ไว้ ด้วยการสร้างความรู้สึผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ดีกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถใช้ทำนายอัตราการโยกย้าย การเปลี่ยนงาน หรือการลาออกจากองค์กรได้อีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- 1) เป็นตัวเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
- 2) เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทำงานได้ดียิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานขององค์กร

นอกจากนี้ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

- 1) ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง
- 3) การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติ

~~เอกสารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์~~

ของคนโดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการ หรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มา เป็นเรื่องความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพและบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้ จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากขึ้น

ในส่วนขององค์การ ก็ต้องการพฤติกรรมบางอย่างจากบุคคล เพื่อให้องค์การสามารถคงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่องค์การต้องการจากบุคคลนี้มีอยู่ 3 ประการ (Steers, 1977) คือ

1) ความน่าเชื่อถือของการอยู่ร่วมกับองค์การ (Dependable Attendance) หมายถึง การเข้าร่วมในองค์การและอยู่กับองค์การ กล่าวคือ คนจะต้องอยู่ในที่ทำงาน เมื่อองค์การคาดหวังว่าเขาจะอยู่ และจะต้องมาทำงานตรงเวลาคำย

2) การปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ (Dependable Performance) องค์การจะมีประสิทธิผลได้ ต้องอาศัยการปฏิบัติของบุคคล กล่าวคือ บุคคลทุกคนที่เป็นสมาชิกขององค์การจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตน ตามความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด เต็มความสามารถ

3) พฤติกรรมที่มีความเป็นธรรมชาติและสร้างสรรค์ (Spontaneous and Innovative Behavior) กล่าวคือ องค์การต้องการพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ และเป็นธรรมชาติ เพราะเป็นการยากในการที่จะเขียนกำหนดได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนเพียงพอที่จะให้บุคคลทุกคนได้รู้ว่าตนเองต้องปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเหตุการณ์เฉพาะหน้าหรือโอกาสพิเศษ การเขียนพรรณนาดัชนีงานจึงเป็นเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติงานเท่านั้น จึงเป็นการจำเป็นที่บุคคลจะต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควร ไปในทางที่ตัดสินใจแล้วว่าดีที่สุดสำหรับองค์การ ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง จะพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงาน ไม่เพียงพอแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังรับผิดชอบต่อการคิดและการทำในทางริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและไปสู่เป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น

บุคคลและองค์การ ต่างมีความต้องการที่จะต้องได้รับการตอบสนองทั้งสองฝ่ายจึงต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและองค์การขึ้น กล่าวคือ บุคคลคาดหวังว่าความต้องการของเขาจะบรรลุได้ด้วยการเข้ามาเป็นสมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การ ดังนั้นเขาจึงได้เข้ามาเป็นสมาชิกอยู่ในองค์การ ด้วยเจตนาที่จะใช้ความพยายาม ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัลหรือผลตอบแทน (Rewards) จากองค์การ ขณะเดียวกันองค์การก็มีเจตนาที่จะแลกเปลี่ยนรางวัล เพื่อตอบแทนกับการปฏิบัติงานบางอย่างของสมาชิก

ในองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์การจะดำเนินต่อไป トラบเท่าที่การแลกเปลี่ยนนั้นมีความเท่าเทียมกัน กล่าวคือ รางวัลที่องค์การให้กับบุคคลมีความเหมาะสม เท่าเทียมกับการปฏิบัติงานที่บุคคลให้กับองค์การหรือมากกว่าและหากบุคคลรับรู้ ว่า รางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ มีความสอดคล้องกับความต้องการนั้น ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลจะสูง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเขาพบว่าเขาไม่สามารถที่จะได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการ เขาจะลาออกจากองค์การ แต่หากเขายังเลือกปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ จะเนื่องด้วยโอกาสจำกัด หรือไม่มีทางเลือกอื่น เขาก็จะยอมรับรางวัลหรือผลตอบแทนเท่าที่เขาได้รับ โดยมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

ทฤษฎีสองปัจจัย

Maslow อธิบายว่าเมื่อนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับถัดขึ้นมา อย่างไรก็ตามในความต้องการที่เพิ่มจะมีปัจจัยที่เข้ามากระตุ้นและก่อให้เกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้น ซึ่งผู้ที่ได้ทำการศึกษาและนำทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมาอธิบายได้แก่ Frederick Herzberg (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธา, 2542) โดยเนื้อหาของทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดช่วยเสริมให้สามารถนำทฤษฎีของ Maslow ไปใช้ได้กว้างขวางและแพร่หลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของเขาเพื่อค้นหาว่า สิ่งใดทำให้สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจ เกี่ยวกับงานที่ทำ เรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขวิทยา (Motivator - Hygiene Theory) ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) ซึ่งอธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานหรือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกทางลบกับงานที่ทำ และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานได้แก่

2.1.1 นโยบายการบริหารงานขององค์การ (Company Policy and Administration)

2.1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)

2.1.3 เงินเดือน (Salary)

2.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation on the Job)

2.1.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

2.1.6 ความมั่นคงของงาน (Security)

ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัจจัยจูงใจที่จะทำให้คนงานพอใจในงานได้ หรือไม่

สามารถทำให้ผู้ทำงานมีความสามารถทำงานมากขึ้น แต่จะเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ยังคงอยู่ต่อไป หรือย้ายออกไปทำที่อื่น ที่มีสภาพที่ดีกว่าได้ กล่าวคือ ปัจจัยสุขอนามัยเป็นเพียงช่วยขจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น

2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นความรู้สึกในทางบวก และมีความเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งบุคคลจะได้รับแรงจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพในงานที่ทำ ประกอบไปด้วย

2.2.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement)

2.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

2.2.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself)

2.2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.2.5 ความก้าวหน้า (Progress)

2.2.6 การเจริญเติบโต (Growth)

ซึ่งปัจจัยนี้ จะช่วยกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานและทำงานเต็มที่ขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความหมายและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของพนักงานกับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Sheldon, 1971) Buchanan II (1974) กล่าวถึงความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี (Loyalty) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเต็มที่และการที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน Porter and others (1974) มีทัศนะว่า เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การซึ่งแสดงให้เห็นถึง ความเกี่ยวข้องอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์การ, ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก Steers (1977) กล่าวว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของบุคคลในองค์การของตนเอง ซึ่งมีลักษณะที่เฉพาะ โดยทุกคนมีความพยายามที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป Kanter (1968) กล่าวว่าเป็นการแสดงออกของความเต็มใจที่จะเสียสละทั้งเวลาและกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดี เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกผูกพันของบุคคล ความเต็มใจและทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิดในการทำงาน รู้สึกว่า

ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลแต่ละบุคคล ที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การได้ การมีความรู้สึกเกี่ยวข้องอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์การ การมีความจงรักภักดี และยังคงอยู่กับองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

Porter and others, 1974 (อ้างในสารานุกรม บัญชีรักษา, 2539) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์การ เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์การกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างมากจะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์การได้ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก (Membership) ขององค์การโดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Allen and Meyer (1990) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ในลักษณะที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological State) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ หากสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์การนั้น เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไมโยคย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาการได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและจัดว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันด้านนี้คือ ทฤษฎี Side - Bet ของ Howard S. Becker สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีว่าคือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรไปบ้าง เพราะฉะนั้นการที่คน ๆ หนึ่งเข้าทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยั่งยืนนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไปเพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม และจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกได้ว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ และจงรักภักดีกับองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ Porter and others (1974) (อ้างในสำราญ บุญรักษา. 2539) มาเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยพิจารณาจากปัจจัยการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ปัจจัยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำผลประโยชน์ให้กับองค์การ และปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความสำคัญและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

- Buchanan (1974) ได้สรุปความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้
1. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้าออกงานของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดมุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ
 2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร
เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี ความผูกพันต่องานด้วย เนื่องจากเห็นว่างานคือหนทาง
ที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในงาน

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก เนื่องจากสมาชิกขององค์กร
มีความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากการพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการ
ปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย
ความท้าทายของงานความยากง่ายของเป้าหมายของงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร
การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโยง
ทักษะในการทำงานไปสู่องค์กร การลงทุนลงแรงในงาน เงินบำนาญ และบรรทัดฐานของบุคคล
ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก
ขององค์กร และเงินบำนาญ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ความรู้สึคว่าองค์กร
พึงพาได้ การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็น
ของพนักงาน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจน
ของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายของงาน ความสำคัญของตนเอง
ที่มีต่อองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถ
ในการถ่ายโยงทักษะในการทำงานไปสู่องค์กร และบรรทัดฐานของบุคคลในเรื่องความผูกพัน
ต่อองค์กร

Steers and Porter (1991) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ไว้ 4 ด้าน

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย
เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ
ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกขององค์กรจะมีความ
ผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง

เช่นความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานะภาพสมรส บุคคลที่มีภรรยาครบครันแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเลี้ยงดูเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะช่วยให้บุคคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเองลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้

บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึงงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรของกิจการ ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดของกิจการ องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่

ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์การได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ประวัติ

โรงเรียนประถมวิสามัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2548 : 18) ได้เริ่มตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2547 ในสมัยที่ขุนประสงค์จรรยาเป็นศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม ในฐานะโรงเรียนประถมวิสามัญ เปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และประถมศึกษาปีที่ 5 และฝึกหัดครูกฏติกรรมชั้นต่ำ สอนเฉพาะชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ 5 เท่านั้นจนถึงปี พ.ศ. 2478 ในปี พ.ศ. 2479 โรงเรียนได้เปลี่ยนไปใช้หลักสูตรโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตร (ประเภท ข) ของกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2481 ได้เปลี่ยนไปใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2481

ในปี พ.ศ. 2483 ได้เปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พิเศษขึ้นอีกหนึ่งชั้น ในปี พ.ศ. 2485 ได้ยุบเลิกชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พิเศษ และได้ใช้หลักสูตรครูประชาบาล (ป.บ.) มาแทนจนปี พ.ศ. 2488 กระทรวงศึกษาธิการได้ออนเงินอุดหนุนนักเรียนฝึกหัดครู (ป.) จังหวัดเชียงใหม่มาให้โรงเรียนเปิดสอน จึงมีการสอนชั้นฝึกหัดครูหนึ่งชั้นเรียนเป็นการชั่วคราว

ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 ได้ยุบเลิกประกาศนียบัตรครูมูล (ป.) ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนโรงเรียนเปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

วิทยาลัยครูมหาสารคาม

เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2505 ได้ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคามเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคามขยายการเรียนการสอนถึงระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) มีนายวิศาล ศิวรัตน์ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการคนแรก

ปี พ.ศ. 2518 ได้ขยายการเรียนการสอนถึงระดับปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต) เปิดสอนวิชาเอกภาษาไทยวิชาเอกภาษาอังกฤษ และวิชาเอกสังคมศึกษา

ปี พ.ศ. 2519 ได้มีการจัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาเปลี่ยนจากผู้อำนวยการเป็นอธิการ นายอรุณ มุขสมบัติ ได้ดำรงตำแหน่งอธิการคนแรก

ในปี พ.ศ. 2522 เริ่มดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อ.ค.ป.) เปิดศูนย์ อ.ค.ป. 2 ศูนย์ คือ ศูนย์กาฬสินธุ์และโนนวิทยาลัยครู

มหาสารคาม มีผู้เข้าร่วมการอบรมรุ่นแรก 700 คน การเปิดสอนนักศึกษาภาคค่ำ ซึ่งดำเนินติดต่อกันมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 ได้สิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2522 และได้เปิดรับใหม่ โดยใช้หลักสูตร ป.กศ. ชั้นสูงเทคนิคการอาชีพในปี 2524 เปิดสอนมาจนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2526 ต่อมาได้ประกาศจัดตั้งคณะวิชาวิทยาการจัดการขึ้นในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2527 และเริ่มดำเนินงานในปีการศึกษา 2528

นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2528 เป็นต้นมา วิทยาลัยครูมหาสารคามได้เปิดสอนสาขาวิชาการอื่น ซึ่งเป็นการขยายฐานะทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น คือ เปิดสอนสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ โดยจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี และหลักสูตรปริญญาตรีหลักสูตร 2 ปี (หลังอนุปริญญา) โดยเฉพาะการเรียนระดับปริญญาตรีได้เปิดสอนในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ มากกว่า 40 โปรแกรมวิชาตามหลักสูตรสภาการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต ศิลปศาสตรบัณฑิต และวิทยาศาสตร์บัณฑิต

ในปี พ.ศ. 2530 ได้มีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้มีความคล่องตัว และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะที่เป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ มีคณะวิชาที่รับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอน 4 คณะวิชา ซึ่งประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ คณะศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และคณะวิชาวิทยาการจัดการ และหน่วยงาน ศูนย์ สำนัก ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอนอีก 6 หน่วยงาน คือ สำนักงานอธิการ สำนักงานส่งเสริมวิชาการ สำนักงานกิจการนักศึกษา สำนักวางแผนและพัฒนา ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปี พ.ศ. 2535 วิทยาลัยครูทุกแห่งได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Rajabhat Institute” แล้วต่อด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด นามนี้ได้รับพระราชทานเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

ปี พ.ศ. 2538 สถาบันราชภัฏได้ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2538

ปี พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคามเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป และได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY”

พัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2473 เมื่อนับมาถึงปี พ.ศ. 2548 นี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีอายุครบ 75 ปี ปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2550 ประกอบด้วยคณะต่าง ๆ 6 คณะ คือ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร และบัณฑิตวิทยาลัยเปิดสอน 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ สาขาศิลปศาสตร์ สาขานิติศาสตร์ และสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มี 5 ระดับ คือ อนุปริญญา ปริญญาตรี 4 ปี ปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) ประกาศนียบัตรบัณฑิต และปริญญาโท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงถือได้ว่าเป็น “แกนหลัก” ของความเป็น “ตักสิลา” ของจังหวัดมหาสารคาม เพราะเป็นเสมือน “ต้นตอ” ที่มีการแบ่งแยกสาขาเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม อีก 2 แห่งคือ พ.ศ. 2511 วิทยาลัยครูมหาสารคาม เป็นที่กำเนิดของ วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม (วศ. มหาสารคาม) ซึ่งพัฒนาตนเองมาเป็นมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม และปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีกแห่งหนึ่งคือ วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีการก่อตั้งกำเนิดโดยการร่วมใช้อาคารทรัพยากรและบุคลากรกับวิทยาลัยครูมหาสารคามในระยะแรกเริ่ม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยังเคยเป็นจุดกำเนิดของโรงเรียนมัธยมศึกษาอีก 1 แห่ง คือ โรงเรียนมหาชัยพิทยาคาร ซึ่งปัจจุบัน ได้เจริญเติบโต เป็นโรงเรียนมัธยมที่สมบูรณ์แห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม

2. แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2548 - 2551

ปณิธาน

วิชาการเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

ปรัชญา

การศึกษาเพื่อการพัฒนา

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถขับเคลื่อนท้องถิ่นและสังคมให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2548)

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ความต้องการของท้องถิ่น
2. ดำเนินการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม
 3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
 4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชาติ

5. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

6. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตของคนในท้องถิ่น

7. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนองค์กรปกครองท้องถิ่น และองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

8. จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพมาตรฐาน
ประเด็นยุทธศาสตร์

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา
2. การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี
3. การให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งวิชาชีพครู
5. การบริหารจัดการที่ดีและมีคุณภาพ

เป้าประสงค์

1. ประชาชนได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และต่อเนื่อง
2. เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
3. ชุมชนมีศักยภาพในการแข่งขันเพิ่มขึ้นและดำรงรักษาศิลปวัฒนธรรม
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรมและพัฒนาเพิ่มขึ้น
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

1. การจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. การจัดการศึกษาด้านสังคมศาสตร์
3. จัดให้มีการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้
4. การถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีให้แก่ชุมชนและสังคม
5. การพัฒนาวิชาชีพครู
6. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

3. การแบ่งส่วนราชการ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้จัดตั้งส่วนราชการ เพื่อรองรับการดำเนินการตามภารกิจ (กฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กระทรวงศึกษาธิการ. 2548 ; ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2549) ดังนี้

3.1 สำนักงานอธิการบดี

- 1) กองกลาง
- 2) กองคลัง
- 3) กองนโยบายและแผน
- 4) กองบริหารงานบุคคล
- 5) กองพัฒนานักศึกษา

3.2 คณะครุศาสตร์

สำนักงานคณบดี

3.3 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

สำนักงานคณบดี

3.4 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานคณบดี

3.5 คณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานคณบดี

3.6 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สำนักงานคณบดี

3.7 สถาบันวิจัยและพัฒนา

สำนักงานผู้อำนวยการ

3.8 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงานผู้อำนวยการ

3.9 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

สำนักงานผู้อำนวยการ

3.10 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

สำนักงานผู้อำนวยการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นไปตามความในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษา ระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนา ระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความคิด สร้างดำเนินในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนองค์กรอื่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาแสวงหา แนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะกับการดำรงชีวิตและประกอบ อาชีพของคนในท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาส่งเสริม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นและสังคม สอดคล้องกับนโยบาย การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ธีรพจน์ ฐิริโสภณ. 2549)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการค้นคว้า พบว่ามีงานวิจัยที่สำคัญและเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

จิระจิตต์ รากา (2525) ได้ศึกษาบรรยากาศในการทำงานขององค์กร โดยเปรียบเทียบ ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ เฉพาะสถาบันที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง หรือเขตกรุงเทพมหานคร และในเขตจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์หลักที่ดองการทราบ ว่า บรรยากาศในการทำงานจากการรับรู้ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ ความผูกพันของอาจารย์ประจำต่อสถาบันที่ตนเองสอนอยู่หรือไม่ ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างบรรยากาศของการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา กับความผูกพันของ อาจารย์ประจำที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น และเหตุที่อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน มีความรู้สึกผูกพันต่อสถาบันของตนน้อยกว่าความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัยของอาจารย์ ประจำในมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากระบบการจูงใจ ระบบการพัฒนาบุคลากร ความมั่นคง ในการทำงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ และความยืดหยุ่นขององค์กรเป็นตัวกำหนด

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้ทำการศึกษาดังปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการ ต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายออกไปจากองค์กร

ธีระ วีระธรรมชาติ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีผู้บริหาร ระดับหัวหน้าแผนกของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (อายุตัว อายุงาน และระดับ

การศึกษา) ลักษณะงาน (ความสำคัญของงาน งานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าและงานที่ติดต่อกัมพันธ์กับผู้อื่น) ประสพการณ์จากการทำงานในองค์กร (ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้รับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรม) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความตั้งใจที่จะลาออก

นภาพิทย โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และยังพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร) ลักษณะงาน (งานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่ติดต่อกัมพันธ์กับผู้อื่น) ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (ทัศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และระบบการพิจารณาความดีความชอบ)

ด้านอายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุมาก จะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่อายุน้อย เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุมากขึ้นมักจะชอบการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าเรื่องใด ๆ การไปทำงานในหน่วยงานใหม่และสภาพแวดล้อมใหม่ เขาจะต้องปรับตัวใหม่ ทำให้เขาไม่ต้องการเปลี่ยนทำงานใหม่ นอกจากนี้คนที่อายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง การที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่น ก็ต้องการผลตอบแทนที่สูงเพียงพอ อย่างน้อยก็เท่ากับเคยได้รับในที่ทำงานเดิม ซึ่งทำให้การเปลี่ยนงานเป็นไปได้ยากมากยิ่งขึ้น ดังนั้นข้าราชการที่มีอายุมากก็จะมีแนวโน้มจะโอนย้ายไปทำงานที่อื่นน้อยลง หรือต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้น จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ในด้านสถานภาพการสมรสของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เป็นโสด เนื่องจากข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะต้องสร้างฐานะให้กับตนเองและครอบครัว จึงมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมาก ดังนั้นเขาจึงต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก การที่เขาเปลี่ยนงานเขาจะต้องพิจารณาแล้วว่าหน่วยงานใหม่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนเขาดีกว่าหน่วยงานเก่า ซึ่งอาจจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ความสะดวกสบายในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่หาได้ยาก ดังนั้นโอกาสที่ข้าราชการเหล่านี้ จะโอนย้ายหรือลาออกจากงานจึงน้อยลง และทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจจะออกจากองค์กร ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ผลการศึกษาปัจจัยเบื้องต้น (อายุ รายได้ เพศ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการศึกษา) พบว่า อายุและรายได้เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร ส่วนตัวแปรอื่น ๆ พบว่าตัวแปรความผูกพันในองค์กร มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่น ๆ เช่น โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร การรวมอำนาจ สวัสดิการในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรที่อยู่เบื้องหลังความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

อัมพร พรหมเกิด (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัว ออกจากองค์กรอาสาสมัคร โดยศึกษาถึงระบบการควบคุมภายในองค์กรอาสาสมัครที่มีผลต่อความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกจากของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ขององค์กรอาสาสมัครมีความยึดมั่นและความรู้สึกแยกตัวออกจากในระดับปานกลาง โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์กร พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาของการเป็นสมาชิกมีความสัมพันธ์เฉพาะกับความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์กร

เบญจพร ทิพย์กุล (2539) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สภาอากาศไทย โดยได้ทำการสำรวจและรวบรวมจากเจ้าหน้าที่ที่สภาอากาศไทยจำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Mowday, Steers & Porter (1979) ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และได้แบ่งความผูกพันเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาคะแนน จากแบบสอบถามที่สร้างไว้รวม 14 ข้อ คือ ระดับต่ำ (14 - 32 คะแนน) ปานกลาง (33 - 51 คะแนน) ระดับสูง (มากกว่า 51) ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สภาอากาศไทยมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และยังพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพาได้และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุษยามณี จันทร์เจริญสุข (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 292 คน พบว่า ข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน โดยรวมสูงและลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และอายุ การรับรู้ คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร และการประจักษ์ตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปร

ที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การประจักษ์ต้นความภูมิใจในองค์การ รายได้ อายุ และโอกาสพัฒนาศักยภาพ

ปัทมาพร เรียมพานิชย์ (2544) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 192 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงพหุกับความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และความคาดหวังในค่าตอบแทนมีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่

วัชรวิภา มณีเกศ (2543) ได้ทำการศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ จำนวน 253 คน พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีสัมพันธภาพบวก และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลรายด้าน คือ ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดหมายร่วมกัน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรายด้าน คือ ด้านการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การและด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก เช่นเดียวกัน

ดร.ณศรี สิริยศธำรง (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลในห้องผ่าตัดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

มนิรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง 380 คน ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ การศึกษา อายุงาน ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว และประสบการณ์ในการขับรถบรรทุกด้าน แต่ประสบการณ์ด้านประวัติการเปลี่ยนงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บุรณาการทางสังคม ความสมดุลของชีวิต และ ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ มีความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 54.4

ภัทธา แสงอรุณ (2543) ได้ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษา ฐานทัพเรือพังงา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดฐานทัพเรือพังงา จำนวน 216 คน ผลการวิจัยพบว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน คือ การรับรู้คุณภาพชีวิตงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรที่ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ การรับรู้คุณภาพชีวิตงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้คือ ด้านความมั่นคงในงาน และความภูมิใจในองค์กร ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 45

ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ได้คือ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 20

ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 54

ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 58

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการดังกล่าว คือ

ก. ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน

จ. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำทนาย งานที่มีโอกาสก้าวหน้า งานที่ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการบริหารและได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ค. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทักษณคติกลุ่ม ผู้ร่วมงาน ต่อองค์กรความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และเพื่อนร่วมงาน ส่วนตัวแปรด้านเพศ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 175 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

ก. ลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา

ข. ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำทนายการมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ค. ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทักษณคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการพิจารณาต่อความดีความชอบที่ยุติธรรม การมีส่วนร่วมที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม

ศิริระ ยินเจริญ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจ อารักขาและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย จำนวน 125 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำทนาย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความน่าเชื่อถือ มั่นคง และพึงพาได้ของหน่วยงานด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบและด้านความรู้สึกคาดหวังของตนเอง ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน

โสภ ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้วิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานความหลากหลายของงาน การได้เข้าใจงานอย่างถ่องแท้ งานที่ได้รับทราบผลป้อนกลับ และมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่องค์ประกอบด้านความขัดแย้งในบทบาทกับความ

คลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่องค์ประกอบด้านความขัดแย้งในบทบาทกับความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้กลุ่มตัวแปรที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของความผูกพันต่อองค์กร ได้ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความหลากหลายของงาน ความคลุมเครือในบทบาท และความมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ

อวยพร ประพทธีธรรม (2537) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรย์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคเหนือ จำนวน 149 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง และปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า และความพึงพอใจต่อประโยชน์ตอบแทนพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และปัจจัยรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รัชนิดา ตุงกสวัตดี (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 159 คน ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ศุกลรัตน์ ตะวิชัย (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลำปาง จำนวน 184 คน พบว่า

ก. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพลำปาง มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่เพศและการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน งานที่มีความชัดเจนของงานงานที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และงานที่มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

ค. ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์

ประชากรเป็นบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงราย
ประชาชนเคราะห์จำนวน 107 คน พบว่า

ก. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน
ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ค. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึงพิงได้
ความรู้สึกดีที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
และการเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กร

อนันตชัย กงจันทร์ (2532) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและ
ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร คือ

ก. คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน
องค์กร ขณะที่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งเป็นเพราะคนที่มีระดับการศึกษาสูง
มีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับองค์กรสูง และยังคงมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่
นั้นไม่ลำบาก ส่วนเพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

ข. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน
ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในตนเอง ความพึงพอใจในการบริหารงาน
ของผู้บังคับบัญชา และความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่ง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความผูกพันองค์กร

ค. ลักษณะองค์กรหรือโครงสร้างองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร
การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความชัดเจนของกฎระเบียบและของขั้นตอนการทำงาน
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร

ง. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อ
องค์กรการรับรู้ว่างค์กรให้ความสำคัญกับสมาชิก ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองทัศนคติ
ที่ดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความรู้สึกว่าตนได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ล้วนมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดที่จะทำการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 5 ด้าน คือ

1. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. ด้านความภูมิใจในองค์กร
3. ด้านลักษณะการบริหาร
4. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย เป็นลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่

1.1 ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 317 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ (อาจารย์อัตราจ้าง) จำนวน 120 คน และสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่อัตราจ้าง) จำนวน 197 คน

1.2 พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 34 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ (อาจารย์) จำนวน 27 คน และสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) จำนวน 7 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

2.1.1 อาจารย์อัตราจ้าง จำนวน 92 คน

2.1.2 เจ้าหน้าที่อัตราจ้าง จำนวน 132 คน

2.2 พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับประชากร คือ

2.2.1 อาจารย์ จำนวน 27 คน

2.2.2 เจ้าหน้าที่ จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้นำแบบสอบถามมาปรึกษา ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ชมพูนุช เมฆเมืองทอง รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยยึดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นหลัก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาเทคนิควิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราการวิจัย

1.3 แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และสถานภาพการสมรส

1.4 แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวทางของ Likert มี 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จากมากไปหาน้อย

1.5 แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามในเชิงเสนอแนะ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหน่วยงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Question)

1.6 ขอคำแนะนำจาก ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ชมพูนุช เมฆเมืองทอง เพื่อให้เหมาะสมและถูกต้องกับเนื้อหาที่วิจัย

2. การหาคุณภาพของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบมาแล้วและนำเสนอ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ เพื่อประเมินความเหมาะสมและถูกต้อง

2.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงแล้ว ไปทำการทดสอบความตรง (Pre - test) ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 20 ชุด แล้วหาสัมประสิทธิ์ความตรง คือ หาสหสัมพันธ์ระหว่างผลการวัดของเครื่องมือกับเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเองทั้ง 317 คน

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ในการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ สถานภาพการสมรส และสถานภาพการทำงาน วิเคราะห์และนำเสนอด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อหน่วยงานและองค์การ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การศึกษาข้อ 2 คือ เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามตัวแปรเพศ สถานภาพการทำงาน โดยใช้ t - test
เปรียบเทียบตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนอื่นๆ และสถานภาพการสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')
5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การศึกษาข้อ 3 ใช้การอ่านวิเคราะห์เนื้อหา
6. ทำการรวบรวมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยประกอบตารางและความถี่จากเกณฑ์พิจารณาข้างต้น จึงกำหนดความหมายในข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ (ศุภวัณษ์ พลายน้อย, 2549 : 1)

ความผูกพันต่อองค์กร กำหนดช่วงค่าเฉลี่ย ดังนี้

4.21 - 5.0 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความผูกพันของบุคลากร กำหนดคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5

เห็นด้วยมาก ให้คะแนนเท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3

เห็นด้วยน้อย ให้คะแนนเท่ากับ 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์ในการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล

การพิจารณาแปลความหมายโดยคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน
ด้วยการใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสมกับระดับการวัดข้อมูลและประเภทของตัวแปร คือ สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Stistics) บรรยายลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปประเด็นปัญหาตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญการแจกแจงแบบ F (F - Distribution)

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาความมีนัยสำคัญในการแจกแจงแบบ t (t - Distribution)

sig. แทน ระดับนัยสำคัญ (Significance)

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความรู้สึกรู้สึกผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคามที่มีต่อองค์กร ตามตัวแปร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน ร้อยละ สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน
สถานภาพการสมรส และสถานภาพการทำงาน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	100	38.8
หญิง	158	61.2
2. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่า ม. 6 หรือเทียบเท่า	15	5.8
ม.6 / ปวช. หรือเทียบเท่า	20	7.8
ปวส. หรือเทียบเท่า	9	3.5
ปริญญาตรี	142	55.0
สูงกว่าปริญญาตรี	72	27.9
3. ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 5 ปี	147	57.0
6 - 10 ปี	54	20.9
11 - 15 ปี	9	3.5
16 - 20 ปี	7	2.7
สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป	41	15.9

ตาราง 1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
4. อัตรารายเดือนในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	40	15.5
6,001 - 8,000 บาท	154	59.7
8,001 - 10,000 บาท	48	18.6
10,001 - 12,000 บาท	15	5.8
สูงกว่า 12,000 บาท	1	0.4
5. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 2,000 บาท	172	66.7
2,001 - 3,500 บาท	29	11.2
3,501 - 5,000 บาท	19	7.4
สูงกว่า 5,000 บาท	9	3.5
ไม่มี	29	11.2
6. สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	161	62.4
สมรส	91	35.3
หย่า	6	2.3
7. สถานภาพการทำงาน		
พนักงานราชการ	34	13.2
ลูกจ้างชั่วคราว	224	86.8
8. ตำแหน่ง		
อาจารย์	91	35.3
เจ้าหน้าที่	167	64.7

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 61.2) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 38.8) มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 55.0) รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 29.9) มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 57.0) รองลงมา 6 - 10 ปี (ร้อยละ 20.9) มีอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน 6,001 - 8,000 บาท (ร้อยละ

59.7) รองลงมา 8,001 - 10,000 บาท (ร้อยละ 18.6) มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่อเดือน ต่ำกว่า 2,000 บาท (ร้อยละ 66.7) รองลงมา 2,001 - 3,500 บาท และไม่มี (ร้อยละ 11.2) มีสถานภาพทางครอบครัวโสด (ร้อยละ 62.4) รองลงมา สมรส (ร้อยละ 35.3) มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 86.8) รองลงมา เป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ 13.2) ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 64.7) รองลงมา ตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 35.3)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีต่อองค์กร

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวม ของบุคลากรด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร	ความรู้สึกรู้สึก (n = 258)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็น องค์กรที่ดีที่สุดใน สำหรับการเลือกทำงานด้วย	48 (18.6)	123 (47.7)	75 (29.1)	10 (3.9)	2 (0.8)	3.79	0.81	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนัก เพื่อความก้าวหน้าของ มหาวิทยาลัย	100 (38.8)	122 (47.3)	33 (12.8)	2 (0.8)	1 (0.4)	4.23	0.72	มากที่สุด
3. ท่านยินดีที่จะทำงานใน มหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอ ผลตอบแทนที่มากกว่า	61 (23.6)	82 (31.8)	90 (34.9)	13 (5.0)	12 (4.7)	3.65	1.04	มาก
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะไปทำงาน ที่อื่น ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า	73 (28.3)	82 (31.8)	72 (27.9)	13 (5.0)	18 (7.0)	3.69	1.14	มาก
5. ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่ มาทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	100 (38.8)	68 (26.4)	73 (28.3)	16 (6.2)	1 (0.4)	2.03	0.97	น้อย
โดยรวม						3.47	0.40	มาก

จากตาราง 2 เป็นความรู้สึกของบุคลากรด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรเห็นด้วยมาก ตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่กำหนดไว้ในข้อคำถามแล้ว จะเห็นได้ว่า บุคลากรเห็นด้วยในระดับมากที่สุดถึงน้อย โดยนำมาเรียงลำดับได้ดังนี้

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่

- ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.23$)

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่

- มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือกทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.79$)

- ท่านพร้อมเสมอที่จะไปทำงานที่อื่น ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.69$)

- ท่านยินดีที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า ($\bar{X} = 3.65$)

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยน้อย ได้แก่

- ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่มาทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 2.03$)

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวม ของบุคลากร ด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ความรู้สึก (n = 258)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงาน ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้	88 (34.1)	109 (42.2)	53 (20.5)	6 (2.3)	2 (0.8)	4.07	0.84	มาก
2. ท่านมีความสุขและพอใจใน งานที่ทำในมหาวิทยาลัยนี้	72 (27.9)	111 (43.0)	64 (24.8)	8 (3.1)	3 (1.2)	3.93	0.86	มาก
3. ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่น ที่จะทุ่มเททำงานให้ มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่	108 (41.9)	110 (42.6)	37 (14.3)	2 (0.8)	1 (0.4)	4.25	0.75	มากที่สุด

มีต่อ

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ความรู้สึก (n = 258)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	89 (34.5)	98 (38.0)	65 (25.2)	5 (1.9)	1 (0.4)	4.04	0.84	มาก
5. ท่านมีความจงรักภักดี และตั้งใจจะทำงานที่นี่ตลอดไป ไม่คิดจะออกจากที่นี่	81 (31.4)	62 (24.6)	88 (34.1)	17 (6.6)	10 (3.9)	3.72	1.09	มาก
โดยรวม						4.0	0.74	มาก

จากตาราง 3 เป็นความรู้สึกของบุคลากรด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรเห็นด้วยมาก กับความภูมิใจในองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ทั้ง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านความภูมิใจในองค์กร ที่บุคลากรมีความรู้สึกตามข้อคำถามที่กำหนดไว้ 5 ข้อแล้ว ปรากฏว่าบุคลากรเห็นด้วยในระดับมากที่สุดถึงมาก ดังนี้

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่

- ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทุ่มเททำงานให้มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.25$)

ด้านความภูมิใจในองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่

- ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.07$)

- ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.04$)

- ท่านมีความสุขและพอใจในงานที่ทำในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.93$)

- ท่านมีความจงรักภักดี และตั้งใจจะทำงานที่นี่ตลอดไป ไม่คิดจะออกจากที่นี่ ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวม ของบุคลากร

ด้านลักษณะการบริหาร

ด้านลักษณะการบริหาร	ความรู้สึกรู้สึก (n = 258)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. การบริหารงานของมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันเป็นรูปแบบการ บริหารงานที่มีประสิทธิภาพ	15 (5.8)	65 (25.2)	131 (50.1)	26 (10.1)	21 (8.1)	3.10	0.95	ปานกลาง
2. กฎระเบียบต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัย สร้างปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหา	23 (8.9)	66 (25.6)	111 (43.0)	36 (14.0)	22 (8.5)	3.12	1.04	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณา เงินเดือน และผลตอบแทน ในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	15 (5.8)	36 (14.0)	110 (42.6)	66 (25.6)	31 (12.0)	2.76	1.02	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ในงาน เช่น ได้ไปงานอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ	35 (13.6)	77 (29.8)	77 (29.8)	42 (16.3)	27 (10.5)	3.20	1.17	ปานกลาง
5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และแนวทางในการทำงาน ของมหาวิทยาลัย	14 (5.4)	80 (31.0)	127 (49.2)	22 (8.5)	15 (5.8)	3.22	0.89	ปานกลาง
6. สถานที่ทำงานและอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเหมาะสม	24 (9.3)	67 (26.0)	111 (43.0)	33 (12.8)	23 (8.9)	3.14	1.04	ปานกลาง
โดยรวม						3.09	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 4 เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรด้านลักษณะการบริหาร พบว่า โดยรวมแล้ว
บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง กับลักษณะการบริหารในเรื่องต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม
ทั้ง 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านลักษณะการบริหารที่บุคลากรมีความรู้สึกตามข้อคำถาม
ที่กำหนดไว้ 5 ข้อแล้ว ปรากฏว่าบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยนำมาเรียงลำดับได้ดังนี้

- ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางในการทำงานของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.22$)
- ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไป

ดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.20$)

- สถานที่ทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.14$)
- กฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.12$)
- การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มี

ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.10$)

- ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือน และผลตอบแทนในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.76$)

ตาราง 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวม ของบุคลากร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ความรู้ลึก (n = 258)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. ในการปฏิบัติงาน ท่าน ได้รับการปฏิบัติจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	56 (21.7)	112 (43.4)	75 (29.1)	12 (4.7)	3 (1.2)	3.80	0.87	มาก
2. ท่านมีความสบายใจที่จะพบ หรือปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชาในเรื่องงาน	52 (20.2)	97 (37.6)	86 (33.3)	22 (8.5)	1 (0.4)	3.69	0.90	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความสนใจและรับฟังความ คิดเห็นของท่าน	59 (22.9)	82 (31.8)	90 (34.9)	19 (7.4)	8 (3.1)	3.64	1.01	มาก
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี และ เข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องงานที่ทำ	61 (23.6)	110 (42.6)	69 (26.7)	15 (5.8)	3 (1.2)	3.82	0.91	มาก
5. ท่านได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	68 (26.4)	117 (41.5)	66 (15.6)	12 (4.7)	5 (1.9)	3.86	0.92	มาก

มีต่อ

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ความรู้สึก (n = 258)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
6. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	115 (40.6)	110 (42.6)	30 (11.6)	1 (0.4)	2 (0.8)	4.30	0.74	มากที่สุด
7. การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แห่งนี้เปิดโอกาสให้ได้สร้าง ความสัมพันธ์ คู่เนคกับ เพื่อนร่วมงาน	95 (36.8)	109 (42.2)	45 (17.4)	5 (1.9)	4 (1.6)	4.11	0.86	มาก
โดยรวม						3.88	0.72	มาก

จากตาราง 5 เป็นความรู้สึกของบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมแล้ว บุคลากรเห็นด้วยมาก กับเรื่องต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามทั้ง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่บุคลากรมีความรู้สึก ตามข้อคำถามที่กำหนดไว้ 7 ข้อแล้ว ปรากฏว่าบุคลากรเห็นด้วยในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยนำมาเรียงลำดับได้ดังนี้

ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่

- ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.30$)

ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่

- การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์ คู่เนคกับ
ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.11$)

- ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.86$)

- ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี และเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.82$)

- ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$)

- ท่านมีความสุขที่จะพบหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชาในเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.69$)

- ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 3.64$)

ตาราง 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้านและโดยรวม ของบุคลากร

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความรู้สึกรู้สึก (n = 258)					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือน ปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว	10 (3.9)	42 (16.3)	113 (43.8)	57 (22.1)	36 (14.0)	2.74	1.01	ปานกลาง
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมี ความเหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	15 (58.0)	52 (20.2)	113 (43.8)	15 (17.4)	33 (12.8)	2.89	1.05	ปานกลาง
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ ได้รับ ไม่เพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	88 (34.1)	56 (21.7)	81 (31.4)	22 (8.5)	11 (4.3)	3.74	1.14	ปานกลาง
4. เมื่อพิจารณาโดยรวม เงินเดือน และสวัสดิการที่ ท่านได้รับมีความยุติธรรม และเหมาะสม	11 (4.3)	45 (17.4)	127 (49.2)	46 (17.8)	29 (11.2)	2.86	0.97	ปานกลาง
5. จำนวนวันลา เช่น ลาป่วย ลาพักสอนประจำปี เหมาะสมดีแล้ว	10 (3.9)	54 (20.9)	114 (44.2)	50 (19.4)	30 (11.6)	2.86	1.00	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในชีวิต ความเป็นอยู่และสวัสดิการ ต่าง ๆ ของบุคลากร	12 (4.7)	39 (15.1)	120 (46.5)	51 (19.8)	36 (14.0)	2.77	1.02	ปานกลาง
โดยรวม						2.97	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 6 เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า โดยรวมแล้วบุคลากรเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่กำหนดไว้ใน ข้อคำถามแล้ว จะเห็นว่าบุคลากรเห็นด้วยในระดับมากถึงปานกลาง โดยนำมาเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่

- เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ท่านได้รับแทบไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายใน

สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.74$)

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่

- งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับ

($\bar{X} = 2.89$)

- จำนวนวันลา เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี เหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.86$)

- เมื่อพิจารณาโดยรวม เงินเดือน และสวัสดิการ ที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและ

เหมาะสม ($\bar{X} = 2.86$)

- ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ

ของบุคลากร ($\bar{X} = 2.77$)

- ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 2.74$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีต่อองค์การ

3.1 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากร รายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ

ความรู้สึกผูกพัน	เพศ	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	t	sig
1. ด้านความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ	ชาย	100	3.39	.49	3.37	.81
	หญิง	158	3.44	.52		
2. ด้านความภูมิใจในองค์การ	ชาย	100	3.90	.87	5.62	1.70
	หญิง	158	4.08	.79		

มีต่อ

ตาราง 7 (ต่อ)

ความรู้สึกผูกพัน	เพศ	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		N	\bar{X}	S.D.	t	sig
3. ด้านลักษณะการบริหาร	ชาย	100	3.01	.69	4.66	2.42
	หญิง	158	3.22	.67		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ชาย	100	3.83	.78	1.60	1.09
	หญิง	158	3.94	.76		
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ชาย	100	3.01	.77	.15	1.62
	หญิง	158	3.16	.68		
โดยรวม	ชาย	100	3.41	.53	.28	2.56
	หญิง	158	3.59	.55		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากร รายด้านและโดยรวม ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน

ความรู้สึกผูกพัน	สถานภาพการทำงาน	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	t	sig
1. ด้านความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ	พนักงานราชการ	34	3.56	.61	1.43	.16
	ลูกจ้างชั่วคราว	224	3.40	.49		
2. ด้านความภูมิใจ ในองค์การ	พนักงานราชการ	34	3.59	.74	3.27	.00*
	ลูกจ้างชั่วคราว	224	4.08	.82		

มีต่อ

ตาราง 8 (ต่อ)

ความรู้สึกผูกพัน	สถานภาพการทำงาน	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	t	sig
3. ด้านลักษณะการบริหาร	พนักงานราชการ	34	3.09	.90	.47	.64
	ลูกจ้างชั่วคราว	224	3.15	.65		
4. ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	พนักงานราชการ	34	3.82	.58	.58	.56
	ลูกจ้างชั่วคราว	224	3.91	.80		
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	พนักงานราชการ	34	3.18	.67	.66	.51
	ลูกจ้างชั่วคราว	224	3.09	.73		
โดยรวม	พนักงานราชการ	34	3.44	.56	.89	.38
	ลูกจ้างชั่วคราว	224	3.53	.55		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากร รายด้านและโดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ความรู้สึกผูกพัน	ระดับการศึกษา	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	F	sig
1. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	ต่ำกว่า ม.6	15	3.67	.49	4.40	.00*
	ม.6 / ปวช.	20	3.70	.47		
	ปวส.	9	3.78	.44		
	ปริญญาตรี	142	3.35	.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	72	3.39	.52		

มีต่อ

ตาราง 9 (ต่อ)

ความรู้สึกผูกพัน	ระดับการศึกษา	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	F	sig
2. ด้านความภูมิใจ ในองค์กร	ต่ำกว่า ม.6	15	4.53	.74	3.97	.00*
	ม.6 / ปวช.	20	4.20	.89		
	ปวส.	9	4.22	.83		
	ปริญญาตรี	142	4.05	.79		
	สูงกว่าปริญญาตรี	72	3.75	.82		
3. ด้านลักษณะการบริหาร	ต่ำกว่า ม.6	15	3.07	.59	3.95	.00*
	ม.6 / ปวช.	20	3.45	.60		
	ปวส.	9	3.33	.50		
	ปริญญาตรี	142	3.21	.63		
	สูงกว่าปริญญาตรี	72	2.90	.79		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า ม.6	15	4.40	.74	2.45	.047*
	ม.6 / ปวช.	20	4.05	.76		
	ปวส.	9	4.00	.71		
	ปริญญาตรี	142	3.88	.79		
	สูงกว่าปริญญาตรี	72	3.76	.70		
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ต่ำกว่า ม.6	15	3.067	.46	3.08	.017*
	ม.6 / ปวช.	20	3.45	.10		
	ปวส.	9	3.67	.71		
	ปริญญาตรี	142	3.07	.66		
	สูงกว่าปริญญาตรี	72	3.00	.75		
โดยรวม	ต่ำกว่า ม.6	15	3.80	.41	4.50	.00*
	ม.6 / ปวช.	20	3.70	.66		
	ปวส.	9	3.89	.60		
	ปริญญาตรี	142	3.53	.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	72	3.35	.53		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร