

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่นำมาวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 2 ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 234)	ร้อยละ
1. เพศ	234	100
1.1 ชาย	77	32.90
1.2 หญิง	157	67.10
2. อายุ	234	100
2.1 26 ปี	1	.40
2.2 27 ปี	6	2.60
2.3 28 ปี	7	3.00
2.4 29 ปี	11	4.70

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 234)	ร้อยละ
2.5 30 ปี	13	5.60
2.6 31 ปี	6	2.60
2.7 32 ปี	8	3.40
2.8 33 ปี	9	3.80
2.9 34 ปี	7	3.00
2.10 35 ปี	19	8.10
2.11 36 ปี	9	3.80
2.12 37 ปี	9	3.80
2.13 38 ปี	19	8.10
2.14 39 ปี	9	3.80
2.15 40 ปี	12	5.10
2.16 42 ปี	4	1.70
2.17 43 ปี	2	.90
2.18 44 ปี	1	.40
2.19 45 ปี	13	5.60
2.20 46 ปี	14	6.00
2.21 47 ปี	7	3.00
2.22 48 ปี	11	4.70
2.23 49 ปี	6	2.60
2.24 50 ปี	9	3.80
2.25 53 ปี	4	1.70
2.26 54 ปี	1	.40
2.27 55 ปี	4	1.70
2.28 56 ปี	5	2.10
2.29 58 ปี	6	2.60
2.30 59 ปี	1	.40
2.31 60 ปี	1	.40

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 234)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส	234	100
1.1 โสด	83	35.30
1.2 สมรส	147	62.80
1.3 หย่าร้าง หรือแยกทาง	4	1.70
4. สมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสีย	234	100
ดูแล	62	26.50
1.1 ไม่มี	78	33.30
1.2 1 คน	86	36.80
1.3 2 คน	5	2.10
1.4 3 คน	3	1.30
1.5 4 คน		
5. การศึกษา	234	100
5.1 ประถมศึกษา	0	0.00
5.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0.00
5.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย	5	2.10
5.4 อนุปริญญาตรี	3	1.30
5.5 ปริญญาตรี	62	26.50
5.6 ปริญญาโท	133	56.80
5.7 ปริญญาเอก	31	13.20
6. รายได้	234	100
6.1 6,910 บาท	5	2.10
6.2 11,680 บาท	24	10.30
6.3 14,115 บาท	1	.40
6.4 14,850 บาท	1	.40
6.5 15,300 บาท	42	17.90
6.6 15,960 บาท	3	1.30
6.7 16,530 บาท	2	.80

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 234)	ร้อยละ
6.8 17,520 บาท	20	7.60
6.25 24,470 บาท	1	.40
6.26 24,590 บาท	1	.40
6.27 24,830 บาท	1	.40
6.28 24,920 บาท	1	.40
6.29 26,010 บาท	7	3.00
6.30 26,630 บาท	1	.40
6.9 18,470 บาท	4	1.60
6.10 18,340 บาท	8	3.20
6.11 20,880 บาท	5	2.00
6.12 20,900 บาท	1	.40
6.13 21,250 บาท	1	.40
6.14 21,380 บาท	1	.40
6.15 21,390 บาท	4	1.70
6.16 21,660 บาท	1	.40
6.17 21,760 บาท	3	1.30
6.18 21,840 บาท	1	.40
6.19 21,880 บาท	1	.40
6.20 22,040 บาท	3	1.30
6.21 22,060 บาท	1	.40
6.22 23,570 บาท	1	.40
6.23 24,260 บาท	21	8.40
6.24 24,370 บาท	1	.40
6.31 26,460 บาท	1	.40
6.32 27,010 บาท	1	.40
6.33 27,230 บาท	1	.40
6.34 27,420 บาท	2	.90

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 234)	ร้อยละ
6.35 29,040 บาท	14	5.60
6.36 30,680 บาท	2	.90
6.37 31,130 บาท	7	2.80
6.38 31,520 บาท	7	2.80
6.39 35,270 บาท	18	7.20
6.40 38,370 บาท	1	.40
6.41 38,930 บาท	3	1.30
6.42 38,960 บาท	1	.40
6.43 39,490 บาท	2	.90
6.44 43,820 บาท	3	1.30
6.45 54,090 บาท	2	.90
6.46 57,230 บาท	2	.80
7. รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ		
7.1 ไม่มีรายได้	6	2.60
7.1 1,200 บาท	75	32.00
7.2 1,300 บาท	1	0.40
7.3 4,000 บาท	32	13.70
7.4 5,000 บาท	5	2.20
7.5 7,000 บาท	21	9.00
7.6 8,000 บาท	8	3.40
7.7 10,000 บาท	16	6.90
7.8 12,000 บาท	43	18.40
7.9 13,000 บาท	12	5.10
7.10 15,000 บาท	14	6.00
7.11 18,000 บาท	1	0.40
8. ประเภทของบุคลากร	234	100
8.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	73	31.20

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 234)	ร้อยละ
8.2 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	73	31.20
8.3 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	73	31.20
8.4 พนักงานราชการ	10	4.30
8.5 ลูกจ้างประจำ	5	2.10
9. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย	234	100
9.1 1 ปี	8	3.40
9.2 2 ปี	13	5.60
9.3 3 ปี	9	3.80
9.3 4 ปี	21	9.00
9.4 5 ปี	25	10.70
9.5 6 ปี	11	4.70
9.6 7 ปี	16	6.80
9.7 8 ปี	21	9.00
9.8 9 ปี	10	4.30
9.10 10 ปี	11	4.70
9.11 12 ปี	3	1.30
9.12 13 ปี	14	6.00
9.13 14 ปี	1	0.40
9.14 15 ปี	9	3.80
9.15 16 ปี	11	4.70
9.16 17 ปี	5	2.10
9.17 18 ปี	19	8.10
9.18 19 ปี	16	6.80
9.19 20 ปี	5	2.10
9.20 21 ปี	1	0.40
9.21 22 ปี	1	0.40

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 234)	ร้อยละ
9.22 23 ปี	2	0.90
9.23 25 ปี	1	0.40
9.24 26 ปี	1	0.40
10. ตำแหน่งทางวิชาการ	234	100
10.1 ไม่มี	211	90.20
10.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ รองศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า	23	9.80
11. ที่พัก	234	100
11.1 เช่าเอกชน	47	20.10
11.2 หอพัก ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	55	15.40
11.3 บ้านพัก ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	44	28.6
11.4 บ้านของตนเอง	88	44.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.10 ผู้ชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับอายุที่มากที่สุด คือ 35,38 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 รองลงมาอายุ 38 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และ อายุ 46 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่สมรส จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมา โสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และหย่าร้าง/หรือแยกทาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 สำหรับสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลหรือสงเคราะห์ จำนวน 2 คน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 รองลงมา 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ ไม่มี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 จบการศึกษาปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 สำหรับเงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่ 15,300 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 รองลงมา 11,680 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และรายได้ 24,260 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ส่วนรายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ มากที่สุด คือ 1,200 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา 12,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และ 4,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินงบประมาณ

แผ่นดิน) และข้าราชการ จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 สำหรับระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย อยู่ระหว่าง 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.70 รองลงมา 4,8 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีตำแหน่ง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และที่พักส่วนใหญ่พักบ้านของตนเอง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมา หอพักที่มหาวิทยาลัยจัดให้ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และเช่าเอกชน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10

## 2. ผลการวิเคราะห์หาค่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

### ราชภัฏมหาสารคาม

การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีลักษณะเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉย ๆ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังแสดงใน ตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร	3.02	1.37	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.70	0.61	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.66	0.65	ปานกลาง
โดยรวม	2.68	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาค่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.68$ ) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุด



โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X} = 3.02$ ) รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 2.70$ ) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ( $\bar{X} = 2.66$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกอ่อนล้าเมื่อถึงที่ทำงาน	2.78	1.24	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ค่อยมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของท่าน	3.02	1.37	ปานกลาง
3. เมื่อท่านตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกไม่อยากไปทำงาน	2.59	1.41	ต่ำ
4. ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาานาน	2.30	1.17	ต่ำ
5. ท่านสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของคุณได้เป็นอย่างดี	2.78	1.24	ปานกลาง
โดยรวม	2.70	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาค่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ค่อยมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของคุณ ( $\bar{X} = 3.02$ ) รองลงมา ข้อ 1 ในที่ทำงานท่านรู้สึกอ่อนล้าเมื่อถึงที่ทำงาน ( $\bar{X} = 2.78$ ) และ ข้อ 5 ท่านสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของคุณได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 2.78$ ) อยู่ในระดับต่ำ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 เมื่อท่านตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกไม่อยากไปทำงาน ( $\bar{X} = 2.59$ ) และข้อ 4 ท่านสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาานาน ( $\bar{X} = 2.30$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาค่าความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท  
ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ในการทำงาน ท่านมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะ ไม่ราบรื่นก็ตาม	3.02	1.37	ปานกลาง
2. ท่านพบว่า งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและ มีเป้าหมายชัดเจน	2.59	1.41	ต่ำ
3. ท่านไม่กระตือรือร้นในการทำงาน	2.30	1.17	ต่ำ
4. งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน	2.78	1.24	ปานกลาง
5. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ	3.02	1.37	ปานกลาง
6. ท่านพบว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งที่ล้ำสมัยสำหรับท่านเป็น อย่างมาก	2.60	1.41	ต่ำ
7. ขณะที่ท่านทำงาน ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปนานเหลือเกิน	2.29	1.12	ต่ำ
8. เมื่อท่านทำงาน ท่านลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	2.85	1.33	ปานกลาง
9. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อท่านทำงานอย่างตั้งใจ	2.52	1.22	ต่ำ
10. ท่านไม่ค่อยมีสมาธิอยู่กับงานของตน	2.78	1.24	ปานกลาง
11. ท่านรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อท่านทำงาน	3.02	1.37	ปานกลาง
12. การดึงความสนใจของท่านออกจากงานเป็นเรื่องง่าย	2.60	1.41	ต่ำ
โดยรวม	2.70	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาค่า  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรง  
กล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ  
ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ในการทำงานท่านมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่น

ก็ตาม ( $\bar{X} = 3.02$ ) รองลงมา ข้อ 5 ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ ( $\bar{X} = 3.02$ ) และข้อ 11 ท่านรู้สึก  
 ตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน ( $\bar{X} = 3.02$ ) อยู่ในระดับค่า 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย  
 3 ระดับ ได้แก่ ข้อ 6 ท่านพบว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งที่ล้ำสมัยสำหรับท่านเป็นอย่างมาก  
 ( $\bar{X} = 2.60$ ) รองลงมา คือ ข้อ 2 ท่านพบว่า งานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมาย  
 ชัดเจน ( $\bar{X} = 2.59$ ) และ ข้อ 9 ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อท่านทำงานอย่างตั้งใจ ( $\bar{X} = 2.52$ )  
 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาความผูกพันต่อองค์กร  
 ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า  
 ในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ท่านคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับ องค์กรแห่งนี้	2.29	1.12	ต่ำ
2. บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของ มหาวิทยาลัย ที่มีต่อลูกจ้าง	2.85	1.33	ปานกลาง
3. ท่านสนใจเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง	2.52	1.22	ต่ำ
4. สำหรับตัวท่านแล้ว มหาวิทยาลัย นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่ จะทำงานด้วย	3.02	1.37	ปานกลาง
5. การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย นี้เป็นความผิดพลาด อย่างยิ่งในชีวิต	2.59	1.41	ต่ำ
โดยรวม	2.66	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาค่า  
 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความปรารถนาอย่างแรง  
 กล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.66$ ) เมื่อพิจารณา  
 เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่  
 ข้อ 4 สำหรับตัวท่านแล้ว มหาวิทยาลัย นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย

( $\bar{X} = 3.02$ ) รองลงมา ข้อ 2 บ่อยครั้งท่านรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อลูกจ้าง ( $\bar{X} = 2.85$ ) อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 5 การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย นี่เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต ( $\bar{X} = 2.59$ ) รองลงมา คือ ข้อ 3 ท่านสนใจเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง ( $\bar{X} = 2.52$ ) และ ข้อ 1 ท่านคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X} = 2.29$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน ( $X_1, X_2, \dots, X_8$ ) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 7-9

ตารางที่ 7 กำหนดรหัสตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	ประเภท	รหัส
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	Interval	$X_1$
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	Interval	$X_2$
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	Interval	$X_3$
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	Interval	$X_4$
5. ด้านลักษณะงานที่ส่วนส่งเสริมค่านิยมการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	Interval	$X_5$
6. ด้านลักษณะที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	Interval	$X_6$
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	Interval	$X_7$
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมโดยตรง	Interval	$X_8$
9. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	Interval	$Y_1$

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X	
X <sub>1</sub>	1.00								
X <sub>2</sub>	-.456**	1.00							
X <sub>3</sub>	.052	-.023	1.00						
X <sub>4</sub>	-.424**	-.029	.081	1.00					
X <sub>5</sub>	.242**	-.014	-.114	-.043	1.00				
X <sub>6</sub>	-.196**	.327**	.053	-.091	-.142*	1.00			
X <sub>7</sub>	.180**	-.018	.403**	.150*	.182**	-.405**	1.00		
X <sub>8</sub>	-.242**	-.137*	.055	.838**	.209**	.002	-.104	1.00	
X	.029	.154*	.315**	.587**	.555**	.174**	.332**	.692**	1.00

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .052 ถึง .833 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X<sub>4</sub>) กับ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยตรง (X<sub>8</sub>) เท่ากับ .838

#### 4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรอิสระ (X)	b	S.E.	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (a)	85.414	30.092		2.838	.005*
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	-.376	.757	-.059	-.497	.620
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย	-1.106	.460	-.219	-2.402	.017*
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	-.126	1.021	-.011	-.123	.902
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	-1.376	1.245	-.265	-1.106	.270
5. ด้านลักษณะงานที่ส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	-.705	.666	-.112	-1.060	.291
6. ด้านลักษณะที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.751	.751	.096	1.001	.318
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.273	1.153	.152	1.105	.271
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยตรง	-.917	1.068	-.166	-.859	.392

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$R = .491 \quad R^2 = .241$$

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าในสมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยนำมาศึกษา ทั้ง 8 ตัวแปร มีความสัมพันธ์พหุคูณกับที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ( $y$ ) เท่ากับ .491 ( $R = .491$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวรวมกันมีความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ก่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 49.10

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 8 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ( $y$ ) เท่ากับ ( $R^2 = .241$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ 8 ตัว สามารถอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 24.10

3. ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ตัวแปร ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการแปรผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ( $X_2$  Beta = 219)

ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ( $X_4$ ) .265 รองลงมา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ( $X_2$ ) .219 และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยตรง .166 ตามลำดับ

**5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้เปิด โอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน พัฒนาตัวท่านเอง หรือพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

### 5.1 ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร

5.1.1 ควรมีความยุติธรรม และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

5.1.2 การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้มีความ โปร่งใส ยุติธรรม

5.1.3 ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม

5.1.4 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของบ้านพักสำหรับบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อบุคลากร

5.1.5 มหาวิทยาลัยควรเปิด โอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

## 5.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

5.2.1 มหาวิทยาลัยควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความซื่อ หมายมั่นเพียร

5.2.2 มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการ ทำงานโดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้องโดยไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างสายสอน กับสายสนับสนุน

5.2.3 ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความจริงใจ ซึ่งไม่ใช่หวังแต่ผลประโยชน์ของตนเองอย่างเดียว

5.2.4 ผู้บังคับบัญชาควรมีการระงับระอาอารมณ์โกรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรง ต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือกิริยาท่าทาง