



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)
การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
The study of Factors Affecting Organizational Commitment of
Employee, Rajabhat Mahasarakham University



นางพิชญ์สินี จักรนารายณ์
นายชาติรี จักรนารายณ์

ดร.ขวัญชัย ช้วนา

กรรท.งาน
- ความผูกพันองค์กร

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รับวัน.....
วันลงทะเบียน..... 17 พ.ค. 2560
เลขทะเบียน..... ๑๑. 250198
เลขเรียกหนังสือ..... 306.36 พ323ก

2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2558

พ. 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2558)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการชี้แนะตรวจสอบและแก้ไขเป็นอย่างดี
จาก ผศ.ดร.ฉันทิชย์ สาคิตานันท์ ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ สองสนิท และรศ.ดร.กนก สมะวรรณนะ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้
อนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา สถิติในการวิจัยรวมทั้งประเมิน
คุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาทุนสนับสนุนการวิจัยปีงบประมาณ 2558 จาก
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากร
ได้มีโอกาสได้ทำงานเพื่อพัฒนางานสู่การวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์ใดที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา
ตลอดจนบูรพาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ส่งผลให้คณะผู้วิจัยประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้
ด้วยดี



คณะผู้วิจัย
2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย นางพิชญ์สินี จักรนารายณ์ หัวหน้าโครงการ
นายชาติรี จักรนารายณ์ ผู้ร่วมวิจัย
ดร.ขวัญชัย ช้วนา ผู้ร่วมวิจัย

หน่วยงานคณะ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปีที่ได้รับทุน : 2558

ปีที่แล้วเสร็จ : 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 311 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเนที่ ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.21, S.D. = 0.39) สำหรับผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ “สำหรับตัวฉันแล้ว มหาวิทยาลัย นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย” มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.65) และความผูกพันต่อองค์กร ต่ำที่สุด คือ “การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต” (\bar{X} = 1.28, S.D. = 0.46)

2. ศึกษาหาระดับค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.55, S.D. = 1.52) สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ “ฉันเลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม” มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.66) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำที่สุด คือ เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถของฉัน (\bar{X} = 2.42, S.D. = 1.25)

3. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 11 ตัว ปัจจัยคุณภาพชีวิต

การทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

it is the university that is valuable to society” with mean (\bar{X} =4.5, S.D. =0.66), and the quality of working life at the lowest level was “salary compensation received does not fit my abilities” with mean of (\bar{X} =2.42, S.D. =1.25).

3. For the testing hypothesis of factors that influence an organization commitment of employees, Rajabhat Mahasarakham University, including of 11 personal factors, a factor on quality of working life, and the organizational commitment factors, it was found that the variables that are taken into the equation to predict the organizational commitment of employees, Rajabhat Mahasarakham University is a balance between life and working as a whole. Job characteristics is based on the basis of law or justice processes, fair and sufficient remuneration, and the nature of work that involved and has direct relationship with society.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
Abstract	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
ข้อตกลงเบื้องต้น	6
นิยามคำศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	9
แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	28
บริบททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
กรอบแนวคิดการวิจัย	48
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	50
ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม	55
ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	57
ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	63
ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	64
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	65
สรุปผลการวิจัย	65
อภิปรายผล	66
ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ	96
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	100
ประวัติผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงการให้น้ำหนักคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจองค์กร	53
2	จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
3	ผลการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	58
4	ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน	60



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	32
4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสมาชิกหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่างๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารโดยทั่วไปจึงเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร ในบรรดาปัจจัยทางการผลิตขั้นพื้นฐาน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) (สาคร สุขศรีวงศ์. 2552 : 266) ซึ่งคนเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนคือผู้นำเอาทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายคนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรเป็นระบบของระบบความร่วมมือของบุคคล ในองค์กร แต่ถ้าพิจารณาองค์กรโดยรอบคอบแล้วจะเห็นได้ว่าองค์กรนั้นประกอบด้วย บุคคลแต่ละคน และบุคคลหลาย ๆ คน รวมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคคลทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วย รวมเป็นคณะบุคคลในองค์กร ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้วก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่าองค์กรจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงกล่าวได้ว่า การที่คนจะทุ่มเทเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั่นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ได้ก็เมื่อบุคคลนั้นได้รับความตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เมื่อเกิดความต้องการของคนได้รับการตอบสนอง เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่มีจะส่วนในความสำเร็จขององค์กร (วีรวัฒน์ กาญจนดุล. 2508 ; อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม. 2524 : 4) อย่างไรก็ตามการที่จะอาศัยความรู้ ความสามารถแต่เพียงอย่างเดียวอาจทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จไม่ได้ หากปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นั่นคือ “ความผูกพันต่อองค์กรของครู” ที่จะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974 : 55) ที่กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด ความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกขององค์กร เรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากผู้บริหาร และนักวิชาการ คือ “ความผูกพันต่อองค์กร” (วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2550 : 169) เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบ

สำคัญในการเพิ่มพูนผลผลิต คุณภาพ และผลการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรซึ่งสามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรได้ดี เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อคนในองค์กรในแง่ของความรู้สึกผูกพันต่องานอันจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรย่อมแสดงพฤติกรรมที่เกื้อหนุนต่อประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่บั่นทอนประสิทธิผลขององค์กรเช่น การไม่ใส่ใจงานที่ปฏิบัติ การขาดงาน การมาทำงานสาย การลาออกจากการงาน เป็นต้น (Angle and Perry. 1981 : 1-5)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในฐานะเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรหลาย ๆ สายงานที่มีความรู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อต้องมาอยู่รวมในองค์กรเดียวกัน จึงควรให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมและทัศนคติของแต่ละคน เพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร จักได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเต็มใจที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน สรุปได้ดังนี้ ประการแรก โดยทั่วไปผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากการงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานมักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร ประการที่สอง โดยทั่วไปผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะไม่ได้เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ ประการสุดท้าย คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบ จากสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรจึงมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544 : 106)

ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งชีวิตที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธาได้ หรือในทางกลับกัน หากมีสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้วก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มีสมาธิหรือร้อนและลาออกจากองค์กรไปในที่สุดสูง

การศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประการดังนี้ ทฤษฎีต่างๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร นี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee turnover) สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และ

ทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างก็เห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของคนสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34)

ดังนั้นทิศทางของการบริหารจัดการเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ คือต้องหาวิธีการได้มาซึ่งคนเก่งและธำรงรักษาคนดีคนเก่งเหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์กรยาวนานที่สุด การที่คนดี คนเก่งเหล่านั้นอยู่กับองค์กรได้นาน ๆ ส่วนหนึ่งนั้นคือการมีข้อผูกมัด (Commitment) กับองค์กร และมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร และมีความพึงพอใจต่อองค์กร (Satisfaction) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ความรู้เหล่านั้นเรียกได้ว่า เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่องค์กรต้องการ สร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร (Northcraft and Neale, 1990 : 465) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นเนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และบุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง (Steers, 1977 : 122-123) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่บอกถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรและบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าสมาชิกคนไหนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจ และเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมายค่านิยมเกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงาน อยากรจะอุทิศสละเวลาทั้งแรงกายแรงใจให้กับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงาน

ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์ มหานนท์. 2529 : 97) สอดคล้องกับ Ivancevich, Konopaske and Matteson (2005 : 224) ที่ระบุว่า หลักฐานงานวิจัยชี้บ่งว่าการขาดซึ่งความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้ และระบุว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ค่านางานอื่นน้อยลง นั้นหมายถึงบุคลากรในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลง หรือมีอายุงานมากขึ้นเอง จากลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าว ความผูกพันของบุคลากรต่องาน จึงเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งของการแสดงถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กรและความมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการที่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายด้าน ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวแปรที่สำคัญและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายตัวแปร ควรที่จะทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย โดยจะแสดงออกมาในรูปของความพยายาม ความเสียสละเวลา และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ความเต็มใจ ยินดีที่จะทุ่มเทเพื่อทำงานให้กับมหาวิทยาลัย และพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้า โดยทุกคนมีความรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการดำเนินการหากลยุทธ์เพื่อวางแผนกำลังคน วิธีรักษากำลังคน และเสริมสร้างบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรภายในองค์กรได้แล้วเขาก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตน ในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้

คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยจูงใจใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัย

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 26 กุมภาพันธ์ 2558) ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 151 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 259 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 600 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 44 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 17 คน

รวมจำนวน 1,071 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 311 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดโควต้า โดยกลุ่มตัวอย่างประเภทพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำกำหนดให้เป็นหน่วยศึกษาทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)

และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) กำหนดให้ขนาดเท่า ๆ กัน ประเภทละ 83 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 83 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 83 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 91 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 40 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 14 คน
รวมจำนวน	311 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (Independent variables) ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และ สวัสดิการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 – พฤษภาคม 2558

ข้อตกลงเบื้องต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บโดยใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นไปในลักษณะให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินความผูกพันต่อองค์กรของตัวเอง ซึ่งเป็นไปได้ว่าอาจจะมีอคติในการตอบบ้าง ผู้วิจัยพยายามที่จะขจัดออกโดยใช้ข้อคำถามทั้งเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ (Negative) ผสมผสานกันร่วมทั้งไม่ได้ระบุรายการข้อของแบบสอบถามแต่ละข้อนั้นเป็นข้อคำถามที่อยู่ในประเด็นกรอบแนวคิดด้านใด

นิยามคำศัพท์

1. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามทั้งหมด ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานประจำ และ พนักงานจ้างชั่วคราว
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนน นครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือสูญเสียดูแล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทาง

วิชาการ และที่פקอาศัย

4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ฮ่องกงกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

4.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

4.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

4.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

4.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ในการทำงานประกอบด้วย

5.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

5.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร และการเสริมสร้างความผูกพันต่องานของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงาน การศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
4. บริบททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และมีความ มีประสิทธิผลขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจางาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพัน ต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพัน ต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ภรณ์ กิรติบุตร (2529 : 94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถ แยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์กรซึ่ง แสดงออกโดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและ ความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคลากรมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อ เป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเท พลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 741) ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง อากาศ และให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง “เป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิด พันธะ” ดังนั้น คำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง อากาศที่แสดงถึงความเป็นห่วงกังวลเพราะ รักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อ และยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อไป

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552 : 15) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า

เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่เป็นสมาชิก อยู่เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวก เรียกว่าเป็นความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ส่วนความผูกพันทางลบ เรียกว่าความรู้สึกแปลกแตกแยก หรือแยกตัวออกห่างจากองค์กร (Alienation)

ชุดิวรรณ ชมพจนานันท์ (2556 : 15-16) จากความหมายของความผูกพันต่อ องค์กรที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถแบ่งกลุ่มความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการ เสนอไว้ออกเป็น 3 กลุ่มหลักๆ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับ องค์กรที่เกิดจากบุคลากรได้คำนวณถึงผลประโยชน์ และผลเสียที่มีผลต่อตัวเอง เมื่อยังคงอยู่หรือ ออกจากองค์กรต่อไป ซึ่งผลของการพิจารณาดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพนักงานใน อนาคต เช่นเมื่อบุคลากรคำนวณถึงผลประโยชน์และผลเสียแล้วพบว่า การคงอยู่ในองค์กรได้ผล ประโยชน์สูงกว่าบุคลากรจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ที่เกิดจากบุคลากรรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เมื่อบุคลากรได้มีส่วนร่วมในองค์กร ก็จะต้องตั้งใจ ทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีให้กับองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ที่เกิดจากค่านิยมสำคัญของสังคมหรือตัวบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยมในเรื่องความ จงรักภักดีการทดแทนบุญคุณและการคำนึงถึงศีลธรรมอันดีงาม บุคลากรจะรู้สึกผูกพันและคงอยู่ ในองค์กรเพราะเขารู้สึกว่าเมื่อได้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วจะต้องจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อเป็นการตอบแทนต่อองค์กร

Sheldon (1971 : 153) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนเองกับองค์กรที่ทำงาน อยู่และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะทำงานให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974 : 533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การที่บุคคลใน องค์กรเกิดความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ยินดีที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทของตนเอง

Mowday et.al. (1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่น หนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Mowday, Porter and Steers (1982 : 152 ; อ้างใน Luthans (1992 : 124) ได้นิยามความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความ ต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะ ลาออกจากความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

Eisenberger et.al. (1991 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูล สนับสนุนจากองค์กรกับผลที่ตามมาคือความอดสาหัสของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

Miner (1992 : 124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นกรยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นมากกว่าค่านึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้ Steers (1977 : 45-46) ซึ่งนิยามว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้จาก

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. บุคลากรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. บุคลากรความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรหมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร

ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Steer (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Buchanan (1974 : 533) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Angle and Perry (1981 : 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็น ผลดีต่อองค์กรในภาพรวม และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อ

องค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่นๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Buchanan (1974 : 533) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกัน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (loyalty) หมายถึง ความรู้สึก รัก เลื่อมใส ศรัทธา ยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Ivancevich, Konopaske and Matteson (2005 : 224) กล่าวว่า “หลักฐานงานวิจัยชี้บอกว่าการขาดซึ่งความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้” และระบุว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้คั่นหางานอื่นน้อยลง” นั้นหมายถึงบุคลากรในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลง หรือมีอายุงานมากขึ้นเอง

สทินส์ (1977 : 122-123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

เบรอน (1986 : 165) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากร คือ

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรแต่ละคนมีระดับสูง อัตราการขาดงานและอัตราการออกจากงานต่ำ
2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากคั่นหางานอื่นน้อยลง
3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายาม และคุณภาพในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อบริษัทของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

Mowday และคณะ (1982 : 27) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยคุณลักษณะของเจตคติ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึก

ภาคภูมิใจรวมถึงการแสดงออกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับและพร้อมจะปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ หรือค่านิยมตามที่องค์กรกำหนด

2. การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในและมุ่งมั่นทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยมีได้คำนึงถึงรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน

3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความใส่ใจในการทำงานและมีความหวังใต้อความอยู่รอดขององค์กร รวมถึงมีความคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์กรในระยะยาว

Northcraft และ Neale (1990 : 464-465) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกในองค์กรมิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องบทบาทและวิถีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

Bowditch และ Buono (1997 : 147 - 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคมหรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออก ดังนี้

1. ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

วิลลาร์ธ ร์พีพิทาล (2550 : 170-171) ได้กำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านความเชื่อมั่น และค่านิยมขององค์กร (Confidence and Value) หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อองค์กรซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อนักงานมีความเชื่อมั่นในอาชีพการงานของตนเองแต่การที่บุคลากรจะเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่นั้น ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อที่จะดึงบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมให้ได้ ในขณะที่ค่านิยมคือความเชื่อทั่วไปที่เกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ ซึ่งค่านิยมมักมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล ค่านิยมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันเนื่องจากความรู้ประสบการณ์ที่ต่างกัน

2. ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ (Activeness and Responsibility) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งจะต้องเกิดจากปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วยความเสมอภาคภาคยุติธรรม การบรรลุผลสำเร็จ และความสนิทสนมไว้วางใจภายในองค์กร ส่วนความรับผิดชอบคือ ข้อผูกพันของผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบ หมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

3. ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี (Maintenance of Member) หมายถึง บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้ผลตอบแทนที่มากกว่า

Angle และ Perry (1981 : 2) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความเชื่ออย่างมากและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรการมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

กล่าวโดยสรุป Employee Engagement เป็นคุณลักษณะภายในของบุคลากร โดยมีความเชื่อว่าการที่บุคลากรจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากรเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งบุคลากรและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (Win-Win situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่ จากผลสรุปดังกล่าว ผู้เขียนจึงขอแปลคำว่า Employee Engagement ว่า ความผูกพันของบุคลากร และใช้คำแปลดังกล่าวในบทความนี้

3. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ไมล์เนอร์ (1992 : 124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน

โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าค่านึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้

Allen and Meyer (1990 : 1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982 : 224-247) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Steers (1977 : 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงานเป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 35-37) ได้เสนอแนวคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. แนวคิดด้านทัศนคติต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมากกว่าแนวคิดอื่นในกลุ่มนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลเสียที่เกิดขึ้นหากละทิ้งองค์กรไป
3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจริงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือเมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่บุคคลต้องมีต่อองค์กร

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Mowday, Porter and Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อีกทั้งผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจมาตรฐานที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment questionnaire หรือ OCQ) ของ มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1982 : 224-247) มาใช้วัดองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ไว้ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายควมรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อม ทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคม นิยมใช้ คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้ คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย

ครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

นิพนธ์ คันธเสวี (2541 : 10) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิดและ จิตใจ

สมหวัง โอซารส (2542 : 45 ; อ้างถึงใน นาริรัตน์ สร้อยสกุล, 2544 : 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่ต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข นั่นเอง

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543 : 33) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ขอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

UNESCO (1978 : 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึก ของการอยู่อย่างพึงพอใจ มีความสุข ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัยและรายได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับการยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย

2. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) คำนี้ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปลายทศวรรษที่ 1960 เพื่อเน้นย้ำให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แยในขณะนั้น โดยที่ 15 ปีหลังจากที่แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่มีผู้ให้คำนิยามและนำไปใช้อย่างแพร่หลายจนทำให้ความหมายและแนวความคิดได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปจากเดิมอย่างมากในปัจจุบันนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายสมปรารถนา (Fulfillment) ของบุคลากร และประสิทธิผลขององค์กรในเวลาเดียวกัน ในมิตินี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมักถูกนำไปใช้รวมกันกับผลิตภาพ (Productivity) แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญๆ ด้วย (Huse and Cumming : 1985 : 101)

และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่น่าสนใจ คือ

ทงศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับ ค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

เพ็ญศรี วาทยานนท์ (2533 : 220-221) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจ และมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับเสมอภาคและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จใน องค์กรและส่งผลกระทบโดยตรง กับความสำเร็จของคณงานโดยตรง และคณงานมีทรศนะในทาง เสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคณงาน กับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมีมิติ ทางด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

ฮัทท์แมน Hackman, Suttle and Lloyd (1977, อ้างใน ศิริพร พันธูลี. 2546) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความเจริญด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันต่อ องค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุดุน้อยลง ขณะที่ ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ตลอดจนคุณภาพและปริมาณการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ดีลาโมเตย์ Delamotte and Takezawa (1984 : 2-3) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความหมายกว้างและไม่ชัดเจน โดยทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพ ชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งจะประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมี ผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคณงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมี ผลต่อคณงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณงาน ควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคณงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพวกเขา

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความหมายเชิงมนุษยธรรม (Humanization of work) ครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ด้วยในประเทศฝรั่งเศสและในประเทศที่ใช้ภาษาพูดฝรั่งเศส และครอบคลุมถึงการคุ้มครอง แรงงาน (Worker protection) ในประเทศสังคมนิยม และครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (Working environment) และประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Democratization of the

workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

คาสิโอ Casio (1989: 24) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 2 ประการ คือ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

โบวี Bovee et. al. (1993 : 413) มองคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้บุคลากร มีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเองรวมถึงปรับปรุงในสิ่งที่จะต้อง การดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการออกแบบงานชิ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกจากการประเมินตนเองของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่เขาได้ทำงานอยู่ ทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงสมรรถนะการทำงานที่ดีต่อไป นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's hierarchy of human need) (ธงชัย สันติวงศ์. 2519 : 381 – 384) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นห้าขั้น เรียงลำดับตั้งแต่ความต้องการขั้นต่ำสุดจนถึงสูงสุด บุคคลชนวนขวายที่จะตอบสนองความต้องการของตนเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต้นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นที่อยู่ถัดไปจะเกิดขึ้นตามมา บุคคลจะมีความพึงพอใจในงานถ้าหากว่างานนั้นๆ ให้การตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการได้ Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายนี้หากกล่าวในแง่องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การครองชีพ การแจกชุดทำงาน การมีรถรับส่งบุคลากร เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Security and safety needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคง และปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเมื่อพิจารณาในทัศนะของการปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การให้ความแน่นอน หรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้แก่บุคลากร และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชนิดนี้คือ ความต้องการความรัก ความเข้าใจจากเพื่อน ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ เป็นต้น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและการยกย่อง (Esteem needs) จะรวมถึงการนับถือตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักมีอำนาจและต้องการที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบต่างๆ ที่แสดงว่า ได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพการได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

5. ความต้องการประจักษ์แจ้งในตนเอง (Self actualization needs) เป็นความต้องการที่จะแสดงออกซึ่งสามารถของตนเอง องค์กรที่ดีควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสที่จะสนองความต้องการตามอุดมการณ์ของตนเองให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อเป็นผลดีสำหรับทั้งฝ่ายบุคลากรจัดการเอง โดยจะเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่ยากที่สุด หรืองานในตำแหน่งที่สูงสุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะเอื้ออำนวยให้

4. มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เนื่องจากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Dimension of quality of working life) ได้มีการให้ความหมายหลากหลาย และพบว่าคำนิยามหนึ่งๆ มีความหมายกว้างขวางและคลุมเครือ จึงทำให้ลักษณะมิติ หรือองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วย ซึ่งอาจรวมถึง

เฮียร์ริงค์ และเมคาบี Herrick and Macaby (1995 : 63-67) ได้อธิบายหลักการสำคัญในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงาน ที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่เพียงพอต่อการ

เลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The principle of equity)

หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไป ในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไร ให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนั้น จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทร่างกาย หรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคล มากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการ

กระตุ้นให้มีความรู้ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงาน ทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยใน

การทำงาน เป็นการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่างๆ ในการทำงาน มากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูด หรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

ปีเตอร์เซน Petersen (1978 : 91) เสริมว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากทุกครั้งที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในโรงงานย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร นายจ้าง และผู้ร่วมงาน

อัทท์ และคัมมิง Huse and Cummings (1985 : 198-200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation)

หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

สุชาติ ศรีวรการ (2531 : 115) มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ได้แก่

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

2.1 สิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทน ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือโรคซึ่งเกิดตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือจากการทำงาน

2.2 สิทธิประโยชน์เรื่องเงินชดเชย ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

2.3 สิทธิประโยชน์ในเรื่องประกันสังคม ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านการรักษาพยาบาล สำหรับการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยมีค่าใช้จ่ายเนื่องมาจากการทำงาน โดยได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ ตลอดจนการช่วยเหลือเงินค่าคลอดบุตร ฯลฯ

3. การคุมครองในเรื่องสภาพการใช้แรงงานโดยทั่วไป อันได้แก่ การคุมครองเกี่ยวกับลักษณะงาน เวลาในการทำงาน เวลาในการพักผ่อน วันหยุดและวันลา รวมทั้งค่าจ้างขั้นต่ำ

4. การคุมครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น

5. มาตรการด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในแง่การให้คุมครองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวเป็นองค์กรแรงงาน คือ สภาพภาพแรงงาน ในการแสดงบทบาทในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาให้สมาชิกมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

โคเมล Comell (1984 : 357) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ คือ ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ ซึ่งสำหรับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เขาเสนอนี้ แตกต่างจากนักวิชาการท่านอื่นๆ ที่พิจารณาจากมิติของความพึงพอใจของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ แต่นักวิชาการท่านนี้ มองในมิติความเครียดของบุคลากรในการทำงานด้วย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์อำนาจหน้าที่ในงาน
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคตที่ดี
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

บัณฑิตย รัตนชัยเศรษฐ์ (2540 : 21) ได้กำหนดปัจจัยโดยตรงที่สำคัญๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม เป็นส่วนที่ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงสร้าง ความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป นอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของ แรงงาน จะเรียกว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคม

2. การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงาน เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการยกระดับค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน และครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆ โดยเฉพาะการลดอุบัติเหตุและความเจ็บปวด อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้นโครงสร้าง ความปลอดภัยด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบการทำงานภายในองค์กร ให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่มีการ เน้นเรื่องของการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงาน กับสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบๆ สถานที่ทำงานมากขึ้น

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535 : 21-22) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่ โครงสร้าง ความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป นอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของ แรงงานเรียกว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคมที่สำคัญที่สุดโครงการหนึ่งของ ประเทศไทย

2. การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับค่าจ้างและ เปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานและครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆ อีกหลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้นโครงการสร้างความปลอดภัย ทางด้านอาชีพและการพัฒนาสาธารณสุขทางด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีโครงการทดลองที่รู้จักกัน ภายได้ชื่อว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” (Quality of working life) อันเป็นการปรับปรุง เกี่ยวกับระบบทำงานภายในองค์กรให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมชุมชน ในระยะ หลังๆ ได้มีการเน้นเรื่องความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงานกับสิ่งแวดล้อมของ ชุมชนรอบสถานที่ทำงานมากขึ้น

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละ บุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลด ความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุง คุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน โดยใช้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากองค์ประกอบที่ กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นว่ามีมติดคล้องกันของเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Huse and

Cumming เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์และโพรเตอร์ Steers and Porter (1991 : 441-451) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงาน หรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร บุคลากรรู้สึกว่างค์กรไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของบุคลากร ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของบุคลากรพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (1994 : 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

ประจวบ คงอินทร์ (2554 : 123) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร และปัจจัยด้านลักษณะบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นบุคลากรของบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางสถิติจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์

กันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับมาก อันได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
3. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
4. ความสัมพันธ์ (Relationship)
5. ลักษณะงาน (Work activity)
6. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
7. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน การออกแบบองค์กร และลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นซึ่งปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยจะนำไปเป็นฐานคิดในการกำหนดข้อความคำถามในเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บริบททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีประวัติการก่อตั้งมายาวนาน โดยพัฒนาจากโรงเรียนประถมกสิกรรม โรงเรียนประถมวิสามัญศึกษา โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดมหาสารคาม โรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูมหาสารคาม สถาบันราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้เริ่มตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2468 โดยตั้งเป็น “โรงเรียนประถมกสิกรรม” ขึ้นที่บริเวณวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามในปัจจุบัน

ใน พ.ศ. 2470 ได้ย้ายไปตั้งที่โคกอีต้อย อยู่ห่างจากตัวเมืองมหาสารคามไปทางทิศตะวันตกประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในปัจจุบัน

ใน พ.ศ. 2473 ในสมัยที่ขุนประสงค์จรรยาเป็นศึกษาธิการ จังหวัดมหาสารคามในฐานะโรงเรียนประถมวิสามัญเปิดสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และประถมศึกษาปีที่ 5 และฝึกหัดครูกสิกรรมชั้นต่ำ สอนเฉพาะชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และประถมศึกษาปีที่ 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 พิเศษและได้ใช้หลักสูตรครูประชาบาล (ป.บ.) มาแทนจนปี พ.ศ. 2488 กระทรวงศึกษาธิการได้อนเงินอุดหนุนนักเรียนฝึกหัดครูหนึ่งชั้นเรียนเป็นการชั่วคราว ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 ได้ยุบเลิกประกาศนียบัตรครูมูล (ป.) ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทน โรงเรียนเปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

วิทยาลัยครูมหาสารคาม

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

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

ปี พ.ศ. 2519 ได้มีการจัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษาเปลี่ยนจากผู้อำนวยการเป็นอธิการ โดยมี นายอรุณ มุขสมบัติ ได้ดำรงตำแหน่ง อธิการคนแรก

ปี พ.ศ. 2528 วิทยาลัยครูมหาสารคามได้เปิดสอนสาขาวิชาการอื่นซึ่งเป็นการขยายฐานทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น คือเปิดสอนสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ โดยเปิดสอนทั้งในระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี การเรียนการสอนระดับปริญญาตรีเปิดสอนในโปรแกรมวิชาต่างๆ มากกว่า 40 โปรแกรมวิชา ตามหลักสูตร ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต ศิลปศาสตรบัณฑิต และวิทยาศาสตร์บัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปี พ.ศ. 2535 วิทยาลัยครูทุกแห่งได้รับพระราชทานนามว่า "สถาบันราชภัฏ" ใช้คำภาษาอังกฤษว่า "Rajabhat Institute" แล้วต่อท้ายด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด นามนี้ได้รับพระราชทานเมื่อ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

ปี พ.ศ. 2538 สถาบันราชภัฏมหาสารคามได้ดำเนินงานตาม พ.ร.บ. สถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2535 เป็นต้นมา พัฒนาการของสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2473 เมื่อนับมาถึงปี 2542 นี้ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม มีอายุครบ 69 ปี สถาบันราชภัฏมหาสารคามจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 มี รศ. ดร. สุภกิจ ศรีปัดถา เป็นอธิการบดี สถาบันราชภัฏมหาสารคาม เปิดสอนในระดับอนุปริญญา และปริญญาตรีจำนวน 52 โปรแกรมวิชา จำแนกเป็น 3 ปริญญา คือ ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) และวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) จุดเน้นอันสำคัญของสถาบันราชภัฏคือ "เป็นสถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น" และจะเปิดสอนในระดับปริญญาโท ปริญญาเอกต่อไปในอนาคต

ปี พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคาม เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 เป็นต้นไป และได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม" ใช้ชื่อภาษาว่า "Rajabhat Maha Sarakham University" มี รศ.ดร.สมเจตน์ ภูศรี เป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จนถึงวันที่ 11 มกราคม 2556 และปัจจุบันมี รศ.สมชาย วงศ์เกษม เป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปณิธาน วิชาการเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

ปรัชญา พัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

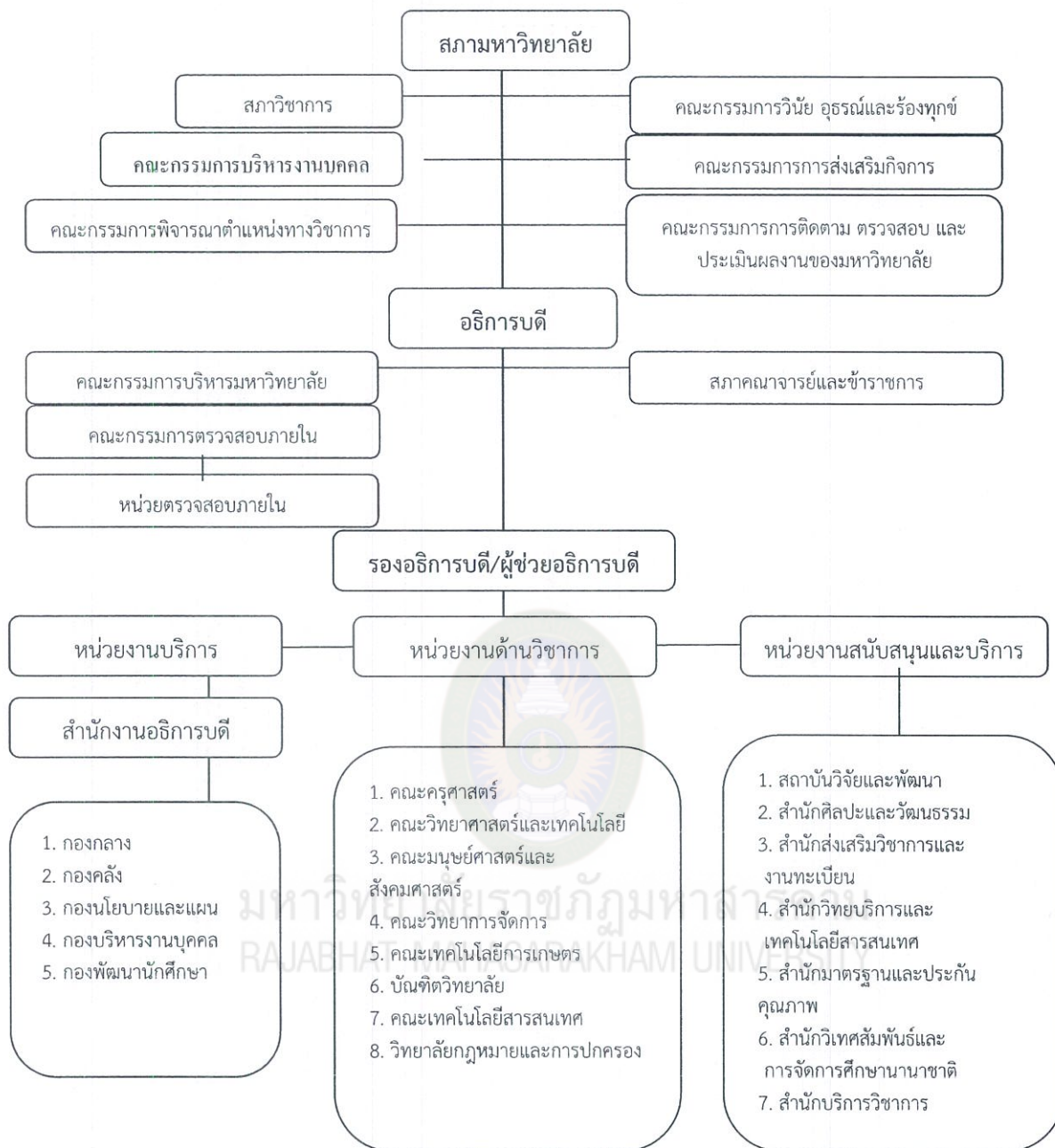
พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 2. ดำเนินการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม
 3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
 4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชาติ
 5. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
 6. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตของคนในท้องถิ่น
 7. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 8. จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพมาตรฐาน
- ค่านิยม สร้างสังคมการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม นำอย่างมีวิสัยทัศน์ เน้นผลลัพธ์ที่มีคุณค่า

2. โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดการบริหารงานตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2548 มีสภาประจำมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยฯ ปฏิบัติตามนโยบาย และแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ วางระเบียบและ ออกข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย ฯ อนุมัติหลักสูตรการศึกษา และการเปิดสอน อนุมัติการให้ปริญญา อนุมัติประกาศนียบัตร โดยมีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ฯ ทำหน้าที่ดำเนินการควบคุม และ ปฏิบัติตามที่ คณะกรรมการสภา ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำหนดการดำเนินงาน ได้แบ่งงานออกเป็น 5 กอง 8 คณะ 7 สำนัก โดยแบ่งออกเป็น 3 หน่วย ดังนี้

- 2.1 หน่วยงานบริหารสำนักงานอธิการบดี ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบาย และแผน กองบริหารงานบุคคล และกองพัฒนานักศึกษา
- 2.2 หน่วยงานด้านวิชาการ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีการเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
- 2.3 หน่วยงานสนับสนุนและบริการ ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักศิลปะ และวัฒนธรรม สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ และสำนักบริการวิชาการ



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. วิจัยในประเทศ

กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด จำนวน 235 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วน

ใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่อายุ พื้นฐาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์การแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม จำนวน 610 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ระดับกลาง และ ระดับต้น จำนวน 251 คน และกลุ่มพนักงาน 359 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์การ และมีความตั้งใจที่มากกว่าพนักงาน ตัวแปรกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย การศึกษา และ ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กันทางลบกับความผูกพันต่อองค์การและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน

ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความผูกพัน ต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความ เข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การทำงาน ความอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์การไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จารุวรรณ โหระ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล:ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง จำนวน 182 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง และการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ผล การทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้าน โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินโดยมีกลุ่มประชากรเป็น พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน จำนวน 142 คน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม ของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีระบบคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ

อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมการบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 329 คนพบว่า (1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมากและโสด (3) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 .001 และ .05 ตามลำดับ (4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .002 (5) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง และที่คาดหวังต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รมิตา อันวงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 303 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันนอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและพฤติกรรมการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง

โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบินกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุและรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

ศิริพร พันธุ์ลี (2546 : 211) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการของบุคลากรโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสัมพันธ์ (Correlation research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมการบริการของบุคลากรโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมเพื่อเป็นข้อมูลทั่วไปขึ้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมการบริการของบุคลากรโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1977 : 111) ที่ได้เสนอทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job characteristics) ว่ามีลักษณะของงานที่สำคัญ 5 ด้าน ที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้คือ ด้านความหลากหลายทักษะ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน และได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse and Cumming, (1985 : 141) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน มาใช้ในการเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมการบริการของบุคลากร ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และในส่วนของค่านิยมที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ จึงเป็นลักษณะของการผสมผสานทฤษฎีจากผู้หลายๆ ทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของค่านิยมในการให้บริการไว้ 5 ด้าน ดังนี้ ค่านิยมต่อความภาคภูมิใจในการทำงานบริการ ค่านิยมต่อความสนใจเกี่ยวกับงานบริการ ค่านิยมต่อการมุ่ง การวิจัยดังกล่าวพบว่า ความพึงพอใจในคุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และค่านิยมการบริการของบุคลากรโรงแรม จังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

นารินทร์ สร้อยสกุล (2544 : 124) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ในด้านอายุ เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน มีผลต่อมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุขชัย สิทธิปาน (2546 : 110) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

0.05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547 : 99) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

รุจี อุศศิลป์ศักดิ์ (2545 : 92) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน 8 ด้าน ของ Huse and Cumming (1985) คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความมั่นคงในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ด้าน ของ Porter and others (1974 :111-123) คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร จากปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรโดยรวม ซึ่งในส่วนนี้สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร (อายุงาน) กับ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร กับอายุงาน

มาริสสา ทรงพระ (2546 : 88) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ต่อสภาพการจ้างงาน รวมทั้งศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ได้จากบุคลากร โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ของ Huse and Cumming, (1985) คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านสัมพันธ์ภาพในองค์กร ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านความภูมิใจในองค์กร และศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ของ Steers. 1991 : 322) คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีต่อสภาพการจ้างงาน ในระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การวิจัยดังกล่าว พบว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ซึ่งในส่วนนี้ที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ

วิมล โกศิร้อักษร (2536 : 141) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอทีแอนด์ที (ไทยแลนด์) อิงค์ เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานและเพื่อรวบรวม พิจารณาหาสาเหตุในเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ ในการทำงาน และนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เนื่องจากบริษัท เอทีแอนด์ที (ไทยแลนด์) อิงค์ ต้องประสบกับปัญหาการสูญเสียกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรด้านวิศวกรรม โดยได้กำหนดตัวแปรที่จัดเป็นปัจจัยจูงใจ 3 ประการ คือ ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า และบรรยากาศในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการทำงานขวัญกำลังใจในการทำงานรวมทั้งความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทนในเรื่องของเงินเดือน และสวัสดิการประเภทต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรมและดูงานและความมั่นคงในงาน บรรยากาศในการทำงานในเรื่องของลักษณะและสภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน งบประมาณที่ได้รับในการดำเนินงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน กฎและระเบียบรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทัศนคติและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงาน จะมีผลมาจากปัจจัยจูงใจดังกล่าวเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและดำเนินการแก้ไขปัญหาการสูญเสียบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อรักษาและเสริมสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมชาติ คงพิกุล (2537 : 222) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง เนื่องจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชาและอาจารย์ผู้สอน ส่วนวุฒิของอาจารย์และขนาดของโรงเรียนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มีระดับแตกต่างกันไป

2. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความศรัทธาและความทุ่มเท ส่วนด้านความภักดีมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ถ้าอาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามด้วย

วัชรวิทย์ วัชรเสถียร (2540 : 134) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ โดยพิจารณาตัวแปรด้านความพึงพอใจ ในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน องค์กรที่สังกัด และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 411 คน จากรัฐวิสาหกิจ ขนาดใหญ่ 4 แห่ง คือ พนักงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก็คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความพึงพอใจในการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการสื่อสารด้านบรรยากาศการติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด

ลำพูน เอกฐิน (2542 : 224) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมหรือประสบการณ์ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก รวม 480 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัย พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

นันทนา ผ่องแสง (2543 : 101) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูและข้าราชการสามัญ ในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปร ด้านความอิสระในงาน และความก้าวหน้าในงานที่สัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เริงศักดิ์ เขียวขจี (2543 : 100) ได้ทำการศึกษาพนักงานในกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่ามีพนักงานกลุ่มบริษัท เอส. พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท เอส.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด สูงสุด

ประจวบ โพธิ์เวชกุล (2545 : 89) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาถึงระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) ว่ามีอยู่ในระดับที่สูงต่ำเพียงไร ทั้งยังได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กรให้เหมาะสมเพื่อเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานของบริษัทฯ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานจำนวน 235 คน จากจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 804 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะ งาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร และความรู้สึก

ผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานของบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสของพนักงาน ส่วนด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทักษะคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กรความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรจะได้นำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารขององค์กรต่อไป

ดาราพร นิวาตะบุตร (2546 : 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ความสัมพันธ์ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ของประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมุ่งศึกษาาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พันธ์ทิพย์ พุทธิธนา (2546 : 112) ได้ศึกษาวิจัยข้าราชการของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน ซึ่งเป็นส่วนราชการที่เกิดใหม่ตามการปฏิรูประบบราชการ โดยทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหน่วยงานราชการ ศึกษากรณีข้าราชการของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการกรมธุรกิจพลังงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

2. การได้รับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

3. การได้รับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร และแนวทางการทำงานของผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน

กษมา ทองขลิบ (2550 : 1) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบนวัตถุประสงค์ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน และ 4) ตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูโรงเรียนราชินีบน จำนวน 155 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนราชินีบน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง 2) ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุการทำงานและการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 28.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประชุม บำรุงจิตร์ (2551 : 1-2) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 319 คน เครื่องมือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนิดา จงคำเกิง (2551 : 3) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อลดปัญหาการลาออกของโรงแรม ABC วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทาง

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อลดปัญหาการลาออก ของโรงแรม ABC กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรของโรงแรม 50 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการลาออกของบุคลากรคือ ปัญหางานล้นมือ และเงินเดือนน้อย ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุง ในด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ความก้าวหน้า ด้านสิ่งจูงใจตามลำดับ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร

ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : 1) ได้ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานการประปานครหลวงจำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานและด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน 2) พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมากส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี 4) พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 5) พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของ โดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : 1-2) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนจำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 25 -34 ปีสถานภาพโสดอยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากันมีการศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปีในด้านระดับความ

ผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมได้พบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงานความมีอิสระในการทำงานการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสภาพแวดล้อมองค์การและการกระจายอำนาจในองค์การปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือความยากง่ายของงาน

สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553 : 4) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี วัดคุณสมบัติเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี จำนวน113 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที่ t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และความเชื่อและเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์พบว่า รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และเมื่อจำแนกตามสถานการณดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี สรุปได้ดังนี้ ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายการทำงาน มีการชี้แจงเป้าหมาย กฎระเบียบ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจกับคณะครูครบมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของครู และผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ครู และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โรงเรียนควรจัดให้สวัสดิการให้เหมาะสมกับการทำงานของครู โดยดูจากผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ครูที่ทำงานนาน ควรได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อนครูควรมีความสามัคคี รักใคร่ เป็นหนึ่งเดียว

นิษฐ์รริย์ หิริโอดัปะปะ (2553 : 3) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม คือ การแสดงตน ครูไม่มีความภาคภูมิใจที่จะแสดงตัวว่าทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ และไม่แนะนำให้ญาติมิตรเข้ามาทำงานในโรงเรียนในด้านความผูกพันกับองค์กร ครูไม่ค่อยเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ต่อโรงเรียนด้านภักดีต่อองค์กร ครู ยังไม่ค่อยที่จะยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นครูของโรงเรียนนี้ต่อไป ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคมยังส่งผลกระทบต่อโรงเรียนโดยตรงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ปัญหาการเรียนการสอนของครู การใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านงบประมาณปัญหาค่าใช้จ่ายต่างๆ การสิ้นเปลืองในรูปเงินเดือน ค่าจ้างและการฝึกอบรมด้านบุคลากร ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ขาดระบบการทำงานเป็นทีม ขาดทักษะในการสอนไม่มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านบริหารทั่วไป ปัญหาครูขาดความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในด้านการเรียนการสอนและการรับผิดชอบภายในโรงเรียน อาคารสถานที่

จำนง เหล่าคงธรรม (2554 : 1) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำนวน 313 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดจำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่าง

กันอย่างไม่มียุทธศาสตร์ทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่โดยผู้บริหารและครูสถานศึกษาขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

จิราภรณ์ เพชรนาใหญ่ (2554 : 1-2) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงาน จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก 2 ปัจจัย คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการทดสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

วุฒิพงษ์ เข้มดวง (2554 : 3) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว ปีการศึกษา 2554 จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับความผูกพันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว ทั้ง 3 ด้าน โดย จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีสถานะเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่าประสบการณ์ต่างกันมีความผูกพันต่างกัน ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สรุปได้ดังนี้ ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายการทำงาน มีการชี้แจงเป้าหมาย นโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายต้องเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจกับคณะครู ควรมอบหมายงานให้ตรงกับ

ความรู้ความสามารถ ความถนัดของครู และผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ครูด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรโรงเรียน ควรจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับการทำงานของครู โดยดูผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนครุมีความสามัคคี รักใคร่ เป็นหนึ่งเดียว

ทิพย์สุคนธ์ จรุงรักษ์ กล้าหาญ และคณะ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับของคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ 3) อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน วิเคราะห์อิทธิพลและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย $df=67$, $p\text{-value}=0.121$, $GFI=0.962$, $RMSEA=0.027$ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

DeMarco, Thomas G. (2002 : 1639) ได้ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร : บทบาทของครูในระดับโรงเรียนประถมศึกษา วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะของผู้นำผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรครูในระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 180 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาต้นต้น จำนวน 60 โรงเรียน ประถมศึกษาตอนกลาง จำนวน 60 โรงเรียน และประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 60 โรงเรียน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพบรรยากาศขององค์กร และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสามารถทำนายความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญ และการวิเคราะห์ความถดถอยที่เกี่ยวกับตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่กระทบต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร การเป็นครูมืออาชีพส่งผลกระทบต่อความผูกพันของครูด้วย

Syler (2003 : 2171) ได้ศึกษาผลของความเหมาะสมระหว่างลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยของความยืดหยุ่นของสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบริษัท และประสิทธิผลของระบบสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบริษัทที่มีความสามารถในการปรับตัวได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงอย่างมีนัยสำคัญกับการปฏิบัติงานของบริษัท ความยืดหยุ่นของสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของระบบสารสนเทศซึ่งมีทั้งการบูรณาการและความรู้ทางเทคนิคและทักษะที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของระบบ

Kee และคณะ (2005 : 1677-1690) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาโปรแกรมการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาโดยที่โปรแกรมการศึกษาพัฒนาได้ในวิทยาลัยหนึ่งแต่ไม่พัฒนาในอีกวิทยาลัยหนึ่งความแตกต่างในการพัฒนาอธิบายได้ดังนี้ 1) ระยะเวลาของการมีส่วนร่วมที่ยาวนานของคณะอาจารย์และบุคลากรเป็นดัชนีชี้ระดับ ความพึงพอใจในวิทยาลัย 2) ความภาคภูมิใจในความสำเร็จในอดีตและปัจจุบันกระตุ้นให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพยายามมากขึ้นในอนาคต 3) จิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ 4) คณะอาจารย์ผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการทำงานในโปรแกรมการศึกษาสามารถผลักดันให้นำโปรแกรมการศึกษาไปใช้ได้และทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

Makanjee, Hartzer และ Uys (2006 : 118-126) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการสนับสนุนความเข้าใจองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรของการวินิจฉัยภาพถ่ายเอ็กซเรย์ ผลการวิจัย พบว่าการสนับสนุนความเข้าใจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของคนในองค์กร และความสัมพันธ์องค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ส่งผลให้มีการบริการที่ลดลง ส่วนความสัมพันธ์เชิงบวกถูกพบระหว่างการสนับสนุนความเข้าใจที่เกิดขึ้นครั้งก่อน ๆ และความสัมพันธ์องค์กรชี้ชัดว่าการสนับสนุนความเข้าใจองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งและมีอิทธิพลทางบวก รวมถึงการใช้ความพยายามเพื่อลดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทางกลับกัน มีผลกระทบด้านลบต่อการให้บริการ การมีความจำเป็นที่ต้องเล่นบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงาน

Luchak และ Gellatly (2007 : 786-93) ได้ศึกษาปัจจัยของสวัสดิการกองทุนของบริษัท เงินบำนาญ ค่าชดเชยเมื่อต้องออกจากงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สถานภาพการสมรส สุขภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร สวัสดิการกองทุนของบริษัทการฝึกอบรมที่จัดให้พนักงาน และความเหมาะสมของค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

Chen และคณะ (2009 : 45-55) ได้ศึกษาผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงานจากการศึกษา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลงานวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผลงานของ รุจี อุตศิลป์ ศักดิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ; สวรรยา อีราวิทยางกูร (2546 : 121); ชูชาติ บุญยัง (2547 : 99) ; เมธัส วันแฉะ (2550 : 124) ; จิริสุดา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผันและพรทิพย์ คำพอ (2554 : 141) และ เอิร์น และคนอื่นๆ (Hearn; et al. 1997 : 157 – 180) ส่วนผลงานที่กล่าวถึงปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ผลงานของศิริพร พันธุ์ลี (2546 : 110) และ มาริสสา ทรงพระ (2546 : 78) และผลงานที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รักษเกียรติ จิรันธร, ณรงค์ศักดิ์ สิงห์ ไพบูลย์พร, ปรีชชา โลหะนวกุล และคณะ (2549 : 506-516) ; เมธัส วันแฉะ (2550 : 149) และจิริสุดา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผันและพรทิพย์ คำพอ (2554 : 89) ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแลระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย
 5. สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล
- 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการ

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 26 กุมภาพันธ์ 2558) ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 151 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 259 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 600 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 44 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 17 คน
รวมจำนวน 1,071 คน	

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 311 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดโควตา โดยกลุ่มตัวอย่างประเภทพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำกำหนดให้เป็นหน่วยศึกษาทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) กำหนดให้ขนาดเท่า ๆ กัน ประเภทละ 83 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 83 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 83 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 91 คน

พนักงานราชการ	จำนวน 40 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 14 คน
	รวมจำนวน 311 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามรายการ (Check list) โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ข้อที่ 1-4
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ข้อที่ 5-10
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ข้อที่ 11-14
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่ 15-18
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่ 19-21
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ข้อที่ 22-24
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ข้อที่ 25-28
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ข้อที่ 29-32

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบ่งออกเป็น ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ข้อที่ 1-5
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อที่ 6-17

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ข้อที่ 18-22

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน เป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2.2 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 2.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ใช้กรอบแนวคิดของ Huse and Cummings (1985 : 198-200) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรใช้กรอบแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1982 : 224-247)

2.3 นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ 2.2.3 เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจและเสนอแนะแต่ละข้อ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย Item of Objective Congruence Index : IOC) ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่

1) ผศ.ดร.ฉันทิพย์ สาธิตานันท์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ สองสนธิ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) รศ.ดร.กนก สมะวรรณนะ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับปริญญาเอก ปร.ด. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ในครั้ง จำนวน 40 คน

2.6 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100) ได้ค่าเท่ากับ 0.86 จากนั้นจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งดำเนินการใช้ช่วงระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2556 ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การแจกแบบสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. ผู้วิจัย เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างหลังจากกลุ่มตัวอย่างได้กรอกข้อมูลเสร็จ พบว่าสามารถเก็บได้ครบทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามได้นำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกลที่ศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงการให้น้ำหนักคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ความเห็น	น้ำหนักการให้คะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
เฉย ๆ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80 คะแนน เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้ (รังสรรค์ สึงเหล็ก. 2552 : 186)

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตต่ำมาก/ความผูกพันต่อองค์กรต่ำมาก

ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตต่ำ/ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตปานกลาง/ความผูกพันต่อองค์กร

ปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดี/ความผูกพันต่อองค์กรสูง

ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตดีมาก/ความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัว ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis)
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการพรรณนาความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย

สถานที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยและรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
 2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดำเนินการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 3. ระยะเวลาในการวิจัย
- การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในระหว่างเดือน ตุลาคม 2557 – พฤษภาคม 2558

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 311)	ร้อยละ
1. เพศ	311	100
1.1 ชาย	115	36.98
1.2 หญิง	196	63.02
2. อายุ	311	100
2.1 อายุ 20 -30 ปี	109	35.05
2.2 อายุ 31 -40 ปี	146	46.95
2.3 อายุ 41 – 50 ปี	42	13.50
2.4 อายุ 51 – 60 ปี	14	4.50

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 311)	ร้อยละ
3. สถานภาพการสมรส	311	100
1.1 โสด	147	47.27
1.2 สมรส	159	51.12
1.3 หย่าร้าง หรือแยกทาง	5	1.61
4. สมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล	311	100
1.1 ไม่มี	70	22.51
1.2 1 คน	67	21.54
1.3 2 คน	82	26.37
1.4 3 คน	29	9.33
1.5 4 คน	13	4.18
1.6 5 คน	31	9.97
1.7 6 คน	18	5.80
5. การศึกษา	311	100
5.1 ประถมศึกษา	0	0.00
5.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0.00
5.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย	10	3.22
5.4 อนุปริญญาตรี	15	4.82
5.5 ปริญญาตรี	183	58.84
5.6 ปริญญาโท	86	27.65
5.7 ปริญญาเอก	17	5.47
6. รายได้จากเงินเดือน	311	100
6.1 6,900 – 15,000 บาท	66	21.22
6.2 15,001 – 20,000 บาท	145	46.62
6.3 20,001 – 25,000 บาท	65	20.90
6.4 25,001 – 30,000 บาท	18	5.79
6.5 30,001 – 35,000 บาท	17	5.47
7. รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ	311	100
7.1 1,200 – 5,500 บาท	267	85.85
7.2 5,501 – 9,000 บาท	25	8.04
7.3 9,001 – 12,000 บาท	19	6.11
8. ประเภทของบุคลากร	311	100
8.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	83	26.69
8.2 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	83	26.69

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	จำนวน (N = 311)	ร้อยละ
8.3 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	91	29.26
8.4 พนักงานราชการ	40	12.86
8.5 ลูกจ้างประจำ	14	4.50
9. ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย	311	100
9.1 1 – 10 ปี	212	68.17
9.2 11– 20 ปี	85	27.33
9.3 21 – 40 ปี	14	4.50
10. ตำแหน่งทางวิชาการ	311	100
10.1 ไม่มี	292	93.89
10.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ รองศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า	19	6.11
11. ที่พัก	311	100
11.1 เช่าเอกชน	38	12.22
11.2 หอพัก ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	46	14.79
11.3 บ้านพัก ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	74	23.79
11.4 บ้านของตนเอง	153	49.20

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.02 อายุช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.95 สถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.12 สำหรับสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลหรือส่งเสียดูแล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 26.37 จบการศึกษาปริญญาตรี 183 คน คิดเป็นร้อยละ 58.84 เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.62 ส่วนรายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ระหว่าง 1,200 -1,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 85.85 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินงบประมาณแผ่นดิน) และข้าราชการ จากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 26.69 สำหรับระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย อยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.17 ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 93.89 และที่พัก ส่วนใหญ่พักบ้านของตนเอง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

2. ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีลักษณะเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย เฉยๆ เห็นด้วย และ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังแสดงในตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	(%)เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(%) เห็นด้วย	(%) ไม่เห็นใจ	(%) ไม่เห็นด้วย	(%) ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
1. ในที่ทำงาน ฉันรู้สึกอ่อนล้าเมื่อถึงที่ทำงาน	4.3	20.5	28.2	36.8	10.3	2.91	1.13	ปานกลาง
2. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่ค่อยมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน	-	9.4	9.4	67.9	13.2	2.14	0.76	ต่ำ
3. เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกไม่ อยากไปทำงาน	2.1	11.1	20.9	51.3	14.5	2.35	0.93	ต่ำ
4. ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็น ระยะเวลาสั้น	10.7	65.0	11.1	12.0	1.3	3.71	0.85	สูง
5. ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการ ทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี	15.8	59.4	24.8	-	-	3.91	0.63	สูง
6. ในการทำงาน ฉันมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้ งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม	27.8	63.7	6.4	2.1	-	4.27	0.63	สูง
7. ฉันพบว่า งานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความ หมายและมีเป้าหมายชัดเจน	32.5	55.1	9.0	3.4	-	4.46	0.72	สูง
8. ฉันไม่กระตือรือร้นในการทำงาน	12.0	13.7	8.1	44.4	21.8	2.49	1.29	ต่ำ
9. งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน	22.5	42.4	25.1	10.0	-	3.97	0.90	สูง
10. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ	41.5	42.3	12.0	2.1	2.1	4.38	0.88	สูง
11.ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ล้ำสมัย สำหรับฉันเป็นอย่างมาก	1.3	17.0	17.0	39.3	25.3	2.29	1.06	ต่ำ
12. ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไป นานเหลือเกิน	1.3	25.6	19.2	17.9	-	2.46	1.09	ต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	(%) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(%) เห็นด้วย	(%) ไม่เห็นใจ	(%) ไม่เห็น ด้วย	(%) ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
13. เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	15.4	44.0	21.8	14.1	4.7	3.51	1.06	สูง
14. ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ	26.9	57.3	7.3	3.8	4.7	3.97	0.96	สูง
15. ฉันไม่ค่อยมีสมาธิอยู่กับงานของฉัน	2.6	12.4	12.0	47.9	25.2	2.49	1.03	ต่ำ
16. ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน	14.1	45.3	32.9	5.1	2.6	3.63	0.87	สูง
17. การดึงความสนใจของฉันออกจากงาน เป็นเรื่องง่าย	4.3	19.2	33.3	29.9	13.2	2.81	1.15	ปานกลาง
18. ฉันคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับองค์กรแห่งนี้	-	19.2	28.6	29.5	22.6	2.54	1.04	ต่ำ
19. บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อลูกจ้าง	4.7	47.0	32.9	13.2	2.1	3.38	0.85	ปานกลาง
20. ฉันสนใจเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง	22.6	67.9	4.7	4.7	-	4.18	0.67	สูง
21. สำหรับตัวฉันแล้ว มหาวิทยาลัย นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย	35.9	53.8	9.4	0.9	-	4.54	0.65	สูงมาก
22. การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต	-	-	3.0	12.8	84.2	1.28	0.46	ต่ำที่สุด
รวม						3.26	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาค่า ในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.21$, S.D.=0.39) สำหรับผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ สำหรับตัวฉันแล้ว มหาวิทยาลัย นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.65) และความผูกพันต่อองค์กร ต่ำที่สุด คือ การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต ($\bar{X}=1.28$, S.D.=0.46)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม	(%) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(%) เห็นด้วย	(%) ไม่แน่ใจ	(%) ไม่เห็นด้วย	(%) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิต
1. ฉันได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่	22.2	27.4	11.5	14.1	11.5	3.46	1.37	ปาน กลาง
2. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม กับความสามารถของฉัน	1.1	24.4	13.7	17.8	29.6	2.41	1.25	ต่ำ
3. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ฉันได้รับจาก มหาวิทยาลัย ทำให้ฉันสามารถมีมาตรฐานใน การดำรงชีพที่ดี	17.0	34.1	13.0	16.7	5.9	3.95	1.20	สูง
4. เมื่อฉันประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงาน ฉันจะไม่ได้รับสิทธิ ประโยชน์จากมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่	4.7	31.2	21.4	33.3	9.4	2.88	1.09	ปาน กลาง
5. มหาวิทยาลัย จัดหาเครื่องมือสำหรับ ป้องกันอุบัติเหตุ ในระหว่างการทำงานอย่าง เหมาะสม	3.0	31.2	18.8	32.9	14.1	2.76	1.12	ปาน กลาง
6. สถานที่ทำงานของฉันมีแสงสว่าง อุดหนุนมี ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ	22.6	45.3	15.4	12.0	4.7	3.79	1.09	สูง
7. งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันเกิดความเครียด มาก	8.1	47.9	26.1	9.8	8.1	3.48	1.04	ปาน กลาง
8. งานที่ฉันทำอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่าและ ความหมายต่อชีวิตของฉัน	24.8	59.8	15.4	-	-	4.39	0.65	สูง
9. งานที่ช่วยทำให้ฉันมีความรู้ความสามารถ และทักษะเพิ่มขึ้น	44.0	40.2	12.0	3.8	-	4.54	0.81	สูงมาก
10. มหาวิทยาลัย ควบคุมการทำงานของฉันจน รู้สึกอึดอัดใจ	19.7	41.9	37.2	1.3	-	2.79	0.76	ปาน กลาง
11. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น ติวงาน อบรม สัมมนา ทำให้ชีวิตฉันก้าวหน้า มากขึ้น	32.9	52.1	12.4	2.6	-	4.25	0.73	สูง
12. มหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้ฉันได้ใช้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	15.8	62.8	15.8	3.4	2.1	3.86	0.79	สูง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม	(%) เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(%) เห็นด้วย	(%) ไม่แน่ใจ	(%) ไม่เห็นด้วย	(%) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพ ชีวิต
13. ฉันไม่ค่อยมีโอกาสทำเทียบกับคนอื่นๆ ใน การได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	12.0	17.1	45.7	20.5	4.7	3.31	1.01	ปาน กลาง
14. มหาวิทยาลัยของฉันไม่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ สูงขึ้นรองรับความก้าวหน้าของฉัน	13.2	33.3	20.9	28.6	3.8	3.43	1.11	ปาน กลาง
15. ฉันได้รับการสนับสนุนเตรียมความพร้อมใน การก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.8	23.1	37.6	29.5	6.0	2.89	0.95	ปาน กลาง
16. ภาระหน้าที่ในปัจจุบันนี้เปิดโอกาสให้ฉัน เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้ชีวิตฉันก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	24.4	27.4	22.2	21.8	4.3	4.15	1.19	สูง
17. ฉันมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการ ทำงานอย่างเต็มที่	15.8	44.4	20.9	16.7	2.1	3.95	1.01	สูง
18. มหาวิทยาลัย เลื่อนตำแหน่งบุคคลตาม ความสามารถ	7.3	27.4	26.1	12.8	26.5	2.96	1.30	ปาน กลาง
19. ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษา ปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานจากฉันเสมอ	17.5	44.4	26.5	9.4	2.1	3.85	0.94	สูง
20. มหาวิทยาลัย ไม่เปิดโอกาสให้ฉันมีกิจกรรม ร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ	2.1	17.9	24.4	41.0	14.5	2.42	1.01	ต่ำ
21. บุคลากรของมหาวิทยาลัย แสดงความ คิดเห็นอย่างซื่อตรงและเปิดเผย	6.8	20.5	23.5	47.0	2.1	2.92	1.00	ปาน กลาง
22. ระบบการให้รางวัลที่มหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างคลุมเครือ	2.1	47.0	23.5	20.5	6.8	3.96	0.91	สูง
23. มหาวิทยาลัย ปฏิบัติต่อฉันในฐานะ มนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	11.5	39.3	42.3	4.7	2.1	3.83	0.83	สูง
24. หากฉันถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ฉันจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูก ลงโทษจากมหาวิทยาลัย ด้วยความยุติธรรม	4.3	56.4	30.3	9.0	-	3.75	0.71	สูง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม	(%)เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(%) เห็นด้วย	(%) ไม่เห็นใจ	(%) ไม่เห็นด้วย	(%) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณ ภาพ ชีวิต
25. เวลาทำงานที่ฉันมีอยู่เหมาะสมกับ ปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	7.3	51.7	10.3	26.5	4.3	3.41	1.07	ปาน กลาง
26.ฉันได้รับมอบหมายงานพิเศษ หรืองาน เร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง	21.8	28.6	42.3	6.0	1.3	3.93	0.93	สูง
27. บ่อยครั้งที่ภาระงานมากจนฉันไม่มีเวลา ให้กับตัวเองและครอบครัว	20.9	24.8	38.9	14.1	1.3	3.80	1.01	สูง
28. ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบในขณะนี้ ไม่ทำให้ ฉันเครียดหรือรู้สึกกดดัน	9.8	34.6	27.8	22.2	5.6	3.40	1.06	ปาน กลาง
29. ฉันคิดว่ามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรที่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม	19.7	57.7	17.1	5.6	-	4.31	0.76	สูง
30. ฉันมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์มหาวิทยาลัย ในทางลบกับเพื่อนๆ เสมอ	1.3	13.2	19.2	38.9	27.4	2.47	2.75	ต่ำ
31. ฉันเลิกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม	39.3	50.4	9.4	0.9	-	4.58	0.66	สูงมาก
32. คนในชุมชนเสื่อมใสในคุณภาพของ บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัย	13.7	51.3	23.1	6.0	6.0	3.60	0.99	สูง
รวม						3.55	1.52	สูง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหาค่า
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า คุณภาพชีวิตใน
การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X}=3.55$, S.D.=1.52) สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด คือ ฉันเลิกทำงานกับ
มหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.58$, S.D.=.66) และ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำที่สุด คือ เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถ
ของฉัน ($\bar{X}=2.42$, S.D.=1.25)

3. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 11 ตัว ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร Multiple linear regression analysis ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร Multiple linear regression analysis

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	R	R Square	Adjusted R square	R ²	b	Bata	t
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (X7)	.426	.182	.178	.182	.226	.426	7.178
2. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (X6)	.456	.208	.201	.026	.093	.161	2.749
3. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X1)	.480	.230	.220	.023	-.053	-.158	-2.610
4. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (X8)	.497	.247	.234	.016	.055	.134	2.239

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.226, 0.093, -0.053 และ 0.134 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.426, 0.161, -0.053, และ 0.134 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกับอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 19.66 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.40 + 0.226 (\text{ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม}) + 0.093 (\text{ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม}) - 0.158 (\text{ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ}) + 0.055 (\text{ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง})$$

$Z = 0.564 + 0.426$ (ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม) + 0.161 (ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม) + -0.158 (ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ) + 0.134 (ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน พัฒนาตัวท่านเอง หรือพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร

1.1 ควรมีความยุติธรรม มีระเบียบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มียุติธรรม และความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.3 ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นและการจัดสรรทุนสำหรับงานวิจัยและพัฒนาตนเองด้วยความยุติธรรม ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

1.4 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนของบุตรธิดา กองทุนสวัสดิการ บ้านพักและหอพักสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร

1.5 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1 มหาวิทยาลัยควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร

2.2 มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการทำงานโดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้องโดยไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างสายสอน กับสายสนับสนุน

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความจริงใจซึ่งไม่หวังแต่ผลงานและผลประโยชน์ของตนอย่างเดียว

2.4 ผู้บังคับบัญชาควรมีการระงับระอากรณีโกรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรงต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือกิริยาท่าทาง

2.5 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพในด้านต่าง ๆ รวมทั้งดูแลความเป็นอยู่ตามเห็นสมควรและกำลัง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล การศึกษา รายได้จากเงินเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พัก ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเรียงลำดับตาม วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.21, S.D. = 0.39) สำหรับผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ “สำหรับตัวฉันแล้ว มหาวิทยาลัย นี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย” มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.65) และความผูกพันต่อองค์กร ต่ำที่สุด คือ “การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย นี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต” (\bar{X} = 1.28, S.D. = 0.46)

2. ศึกษาหาระดับค่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.55, S.D. = 1.52) สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ “ฉันเลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม” มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.66) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่ำที่สุด คือ เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถของฉัน

($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 1.25)

3. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 11 ตัว ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งได้ทราบถึงความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่งผลสะท้อนให้เห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยทำให้เขานั่นมั่นคงต่ออาชีพ มั่นคงต่อความเป็นอยู่ภายในครอบครัว อีกทั้งยังสามารถเป็นหน่วยงานที่เขาสามารถเลี้ยงดูครอบครัวอย่างมีความสุข แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ดีขึ้น 1) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความโปร่งใสในการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 2) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 3) สวัสดิการบ้านพัก 4) การเข้าใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อลูกน้อง เป็นต้น ทั้งนี้ 4 ประเด็น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herrick and Macaby (1995 : 63 – 67) ได้อธิบายหลักการสำคัญในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงาน ที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ 2) หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The principle of equity) เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ 3) หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) เป็นการกระตุ้นให้พัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป 4) หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) เป็นการดำเนินงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงาน มากกว่าที่จะให้ความสำคัญแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น และสอดคล้องกับตัวชีวิตของ Huse and Cummings (1985 : 198 -200) ที่กล่าวถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ รายได้ และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” (Development of human capacities) ความก้าวหน้าและมั่นคงใน

งาน (Growth and security) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) และภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) และสอดคล้องกับงานวิจัย สมชาติ คงพิกุล (2537 : 222) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความ พึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง เนื่องจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าหมวดวิชา และอาจารย์ผู้สอน ส่วนวุฒิของอาจารย์และขนาดของโรงเรียนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มีระดับแตกต่างกันไป 2. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยเฉพาะด้าน ความศรัทธาและความทุ่มเท ส่วนด้านความภักดีมีความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 3. ความ พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ถ้าอาจารย์ มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ความรู้สึผูกพันต่อองค์กรก็จะสูงตามด้วย สอดคล้องกับ วัชร วาชรเสถียร (2540 : 134) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ โดยพิจารณาตัวแปรด้านความพึงพอใจ ในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง งาน องค์กรที่ สังกัด และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 411 คน จากรัฐวิสาหกิจ ขนาดใหญ่ 4 แห่ง คือ พนักงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การไฟฟ้า ฝายผลิตแห่งประเทศไทย และบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลก็คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ 4 แห่ง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรัฐวิสาหกิจที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง งาน และระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร 3. ความพึงพอใจในการ สื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4. ความพึงพอใจใน การสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร 5. ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร 6. ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ได้แก่ ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน อายุ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านคุณภาพของสื่อ ความพึงพอใจ ในการสื่อสารด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจ ในการสื่อสารด้านบรรยากาศการ ติดต่อสื่อสารและการศึกษา ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความ ผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด สอดคล้องกับ กลุขกร ดวงสว่าง (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม จำนวน 610 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และ ระดับต้น จำนวน 251 คน และกลุ่มพนักงาน 359 คนผล

การศึกษาพบว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่มากกว่าพนักงานตัวแปรกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงพนักงานที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย การศึกษา และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กันทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กรกฎ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด จำนวน 235 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี สอดคล้องกับ ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขชัย สิทธิปาน (2546 : 110) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งแตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือสูญเสียดูแล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทน

พิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัย

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามหาวิทยาลัยมีความเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่เต็มที่เท่าที่ควร ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสียของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยยังขาดมาตรการสร้างความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นรูปธรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้) เช่น ยังขาดมาตรการการสนับสนุนหรือส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ของพนักงานสายสนับสนุนที่ชัดเจน ได้รับนโยบายเพียงแค่ว่าพูดซึ่งไม่มีประกาศให้เห็นได้ชัด ไม่มีการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามวุฒิการศึกษาของพนักงานสายสนับสนุน อีกทั้งที่เห็นได้ชัดในเรื่องของผู้บังคับขานในสายงานสั่งการให้ผู้ใต้บังคับขานในการปฏิบัติงานด้วยน้ำเสียงที่ไม่ดี และสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานที่ลำบากอาจเนื่องจากการสั่งการที่ขัดกับระเบียบ กฎ ข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยหรือจากหน่วยงานภายนอกที่ควบคุมดูแลมหาวิทยาลัย เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ฯลฯ และอนาคตข้างหน้าคิดว่าคงได้รับอะไรมากขึ้นหากยังอยู่กับองค์กรแห่งนี้ สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นต้น เหล่านี้เป็นที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991 : 441 - 451) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ลักษณะของงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) การออกแบบองค์กร โครงสร้างที่หลากหลาย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 3) ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร บุคลากรรู้สึกว่าง่วงใจที่จะดูแลความสนใจของบุคลากร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของบุคลากรพอดิบกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Cherrington (1994 : 276) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยลักษณะขององค์กรได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา เคนาภูมิ (2554 : 80) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการศึกษามาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แสดงว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการศึกษามาเป็นระยะเวลายาวนานพอสมควร แต่อาจเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่เต็มที่เท่าใดนักโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรประเภทอัตราจ้าง ดังค่าเฉลี่ยที่พบความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือน อยู่ที่ 3.61 พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ อยู่ที่ 3.63 และพนักงานจ้างตามสัญญา (อัตราจ้าง) อยู่ที่ 3.54 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยยังขาดมาตรการการสร้าง ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นรูปธรรมที่หลากหลาย โดยเฉพาะพนักงานตามสัญญาจ้าง เช่น ยังขาดมาตรการการสนับสนุนหรือส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มาตรการที่เปิดโอกาสพนักงานอัตราจ้างสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสะท้อนออกมาให้เห็นจากประเด็นข้อคำถามที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ เช่น การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้เป็นความคิดที่ถูกต้องอย่างยิ่งในชีวิต สนใจเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง บ่อยครั้งฉันรู้สึกภูมิใจที่ได้ยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อลูกจ้าง คิดว่าคงจะได้อะไรมากขึ้นหากยังอยู่กับองค์กรแห่งนี้ สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน รู้สึกมีความสุขเมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ สอดคล้องกับ จารุวรรณ โหรา (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล: ศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาเขตนนทบุรีและวิทยาเขตเพาะช่าง จำนวน 182 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง และการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินโดยมีกลุ่มประชากรเป็นพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน จำนวน 142 คน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีระบบคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและเมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมการบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อายุ มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน สอดคล้องกับ ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จำนวน 329 คนพบว่า 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริง และคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมากและโสด 3) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและโสด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 5) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง และที่คาดหวังต่างกันมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กษมา ทองขลิบ (2550 : 1) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนราชินีบน ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนราชินีบน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง 2) ครูโรงเรียนราชินีบนที่มีอายุการทำงานและการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านความต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 28.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ประชุม บำรุงจิตร (2551 : 1-2) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พนิดา จงดำเกิง (2551 : 3) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อลดปัญหาการลาออกของโรงแรม ABC ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการลาออกของบุคลากรคือ ปัญหาล้างมือ และเงินเดือนน้อย ความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ความก้าวหน้า ด้านสิ่งจูงใจ ตามลำดับ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับ ภัทรพล กาญจนปาน (2552 : 1) ได้ศึกษาจริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศด้านจริยธรรมโดยรวมด้านแนวคิดที่มุ่งองค์กรด้านแนวคิดที่มุ่งเน้นพนักงานและด้านเน้นหลักความยุติธรรมอยู่ในระดับดีทุกด้าน 2) พนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าพนักงานการประปานครหลวงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับมากส่วนด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 3) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรอยู่ในระดับดี 4) พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 5) พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโดยภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับ ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : 1-2) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนมีผลการศึกษาพบว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 25 –34 ปีสถานภาพโสดอยู่คนเดียวและสมรสมีจำนวนเท่ากันมีการศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวมได้พบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความหวังใยในอนาคตขององค์กรและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์กรได้แก่ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ความท้าทายของงานความก้าวหน้าของงานความมีอิสระในการทำงานการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสภาพแวดล้อมองค์กรและการกระจายอำนาจในองค์กรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติคือความยากง่ายของงาน สอดคล้องกับ สุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553 : 4) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก พิจารณาเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร และความเชื่อและเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) การเปรียบเทียบ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม ประสพการณ์พบว่า รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความ เชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อ ปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูประสพการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป สูงกว่าครูที่มีประสพการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และเมื่อจำแนกตามสถานการณืดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี สรุปได้ดังนี้ ด้านความเชื่อและ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การทำงาน มีการชี้แจงเป้าหมาย กฎระเบียบ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้าง แรงจูงใจ ชวัญและกำลังใจกับคณะครูควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความ ถนัดของครู และผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ครู และด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โรงเรียนควรจัดให้สวัสดิการให้ เหมาะสมกับการทำงานของครู โดยดูจากผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ครูที่ทำงานนาน ควร ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนครูควรมีความสามัคคี รักใคร่ เป็นหนึ่งเดียวสอดคล้องกับ นิชฐ์ธรีย์ ทิริโอดัปะปะ (2553 : 3) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา ความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม คือ การแสดงตน ครูไม่มีความ ภูมิใจที่จะแสดงตัวว่าทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ และไม่แนะนำให้ญาติมิตรเข้ามาทำงานใน โรงเรียนนี้ด้านความผูกพันกับองค์กร ครูไม่ค่อยเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ ประโยชน์ต่อโรงเรียนด้านภักดีต่อองค์กร ครู ยังไม่ค่อยที่จะยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นครูของ โรงเรียนนี้ต่อไป ปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญ วิทยาคมยังส่งผลกระทบต่อโรงเรียนโดยตรงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ปัญหาการเรียนการสอน ของครู การใช้หลักสูตรสถานศึกษาด้านงบประมาณปัญหาค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การสิ้นเปลืองในรูป เงินเดือน ค่าจ้างและการฝึกอบรมด้านบุคลากร ปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน ขาดระบบการ ทำงานเป็นทีม ขาดทักษะในการสอนไม่มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านบริหารทั่วไป ปัญหาครูขาดความร่วมมือกับโรงเรียนและชุมชนผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นในด้านการเรียนการ สอนและการรับผิดชอบภายในโรงเรียน อาคารสถานที่ สอดคล้องกับ จ่านง เหล่าคุณธรรม (2554 : 1) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อ องค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราดจำแนกตาม สถานภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความ ผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาตราด จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาตราตราจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่มีเพียงด้านการต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่โดยผู้บริหาร และครูสถานศึกษาขนาดเล็กมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ สอดคล้องกับ จิราภรณ์ เพชรนาใหญ่ (2554 : 1-2) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก 2 ปัจจัย คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผลการทดสอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 สอดคล้องกับ วุฒิพงษ์ เข้มด้วง (2554 : 3) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับความผูกพันจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาแก้ว ทั้ง 3 ด้าน โดย จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีสถานะเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ประสบการณ์ต่างกันมีความผูกพันต่างกัน ยกเว้นด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนชุมชนวัดเขาไม้แก้ว สรุปได้ดังนี้ ด้านความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายการทำงาน มีการชี้แจงเป้าหมายนโยบาย กฎระเบียบ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายต้องเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจกับคณะครู ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของครู และผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานแก่ครูด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรโรงเรียนควรจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับการทำงานของครู โดยดูผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนครูมีความสามัคคี รักใคร่ เป็นหนึ่งเดียวสอดคล้องกับ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ และคณะ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจ

ในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้พบข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาตัวเอง หรือพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร

1.1 ควรมีความยุติธรรม มีระเบียบและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มียุติธรรม และความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.3 ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นและการจัดสรรทุนสำหรับงานวิจัยและพัฒนาตนเองด้วยความยุติธรรม ทั้งถึงและเท่าเทียมกัน

1.4 ควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนของบุตรธิดา กองทุนสวัสดิการ บ้านพักและหอพักสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร

1.5 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1 มหาวิทยาลัยควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร

2.2 มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการทำงานโดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้องโดยไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างสายสอน กับสายสนับสนุน

2.3 ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความจริงใจซึ่งไม่หวังแต่ผลงานและผลประโยชน์ของตนอย่างเดียว

2.4 ผู้บังคับบัญชาควรมีการระงับระอากรณีโกรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรงต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือกิริยาท่าทาง

2.5 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพในด้านต่าง ๆ รวมทั้งดูแลความเป็นอยู่ตามเห็นสมควรและกำลัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการดำเนินการวิจัยวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ควรมีการดำเนินการวิจัยรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพและมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการศึกษาที่สามารถหาแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความสุขต่อการปฏิบัติงานต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2555). **ฐานข้อมูลด้านนักศึกษาบุคลากร และหลักสูตร**. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2555 จาก <http://reg.rmu.ac.th/report-sgo.php>.
- จำรัส นวลนิ่ม. (2540). **การศึกษาการพัฒนาประเทศ : แนวความคิดและวิธีปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2548, มกราคม). **โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประชาชาติธุรกิจ**. ปีที่ 28 (3654) หน้า 6.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). **แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2538). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อกรุงเทพ.
- _____. (2535). **พฤติกรรมในองค์การ**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ชาญพล นิลประภาพร. (2547). **ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจของไทย วิทยานิพนธ์ (วท.ม.) (เทคโนโลยีการบริหาร), โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชาติ บุญยัง. (2547). **สมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากรโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนก ประถมอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษา ค.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2546). **ดัชนีวัดผลสำเร็จธุรกิจ (KPIs) และการประเมินองค์กรแบบสมดุล (BSC). พิมพ์ครั้งที่ 3**. กรุงเทพฯ : บริษัทนาโกต้าจำกัด.
- ดารารพร นิวาตะบุตร. (2546). **ความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีเฉพาะพนักงานสายงาน ทำอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2519). **การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2519). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทนา ผ่องแสงสุข. (2544). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์**. วิทยานิพนธ์ รปม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาริรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจเรตำรวจใน สำนักงาน. จเร ตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นิพนธ์ คันธเสรี. (2537). **ปรัชญาเชิงประวัติศาสตร์เกี่ยวกับวิชาศึกษาทั่วไป**. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2541). **คุณภาพชีวิตกำลังคนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2540). **วิกฤตเล็กจ๋าง-ว่างงานและทางออก**. กรุงเทพฯ : โปโตไทป์.
- ประจวบ คงอินทร์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย มหาวิทาลัยแสตมป์ฟอร์ด (Stamford International University).
- ประมา ศาสตรระจฺจิ. (2550). **การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ปริญญ์ พิชญวิจิตร. (2544). **การออกแบบรายการชี้วัดความสามารถในงานของบริษัทบางจาก ปีโตรเลียมจำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ (วท.ม.) (การพัฒนารัพยากรมนุษย์) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. (2535). **การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ อารมณฺ์ พงศ์พงษ์.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธ์ทิพย์ พุทธิรัตน. (2546). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับหน่วยงานราชการ ศึกษากรณีข้าราชการของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). **การจัดการทรัพยากรคน**. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มาริสสา ทรงพระ. (2546). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เมธัส วันแอะละ. (2550). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล**. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- รณิ (กีร์ติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ (Evaluation of organizational effectiveness). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รักษเกียรติ จิรันธร, ณรงค์ศักดิ์ สิงห์ไพบูลย์พร, ปรีชชา โลหะนวกุล และคณะ. (2549, 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) : กรณีศึกษาในภาคใต้ตอนบน. สงขลานครินทร์เวชสาร. ปีที่ 24 (6)
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รุจี อุศลปศักดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เริงศักดิ์ เขียววชิ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณีกลุ่ม บริษัท เอส.พี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชร วัชรเสถียร. (2539). การพัฒนาคุณภาพการบริการในด้านผู้ให้บริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศิริพร พันธุ์ลี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและค่านิยมการบริการของพนักงานโรงแรมจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมชาติ คงพิบูล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ร.พ.ม. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สุวรรณยา อีราวิททางกูร. (2546). ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของไทย. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหาร, บัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ (31 มกราคม 2548). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2554).. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2554 จาก [http://ocsc.go.th/
veform/PDF/competency.pdf](http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf), 2554.
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์
ควบคุมจราจรทางอากาศ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. : กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุชาติ ศรีวรการ. (2531). อำนาจฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย. กรุงเทพฯ :
วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศรี เวชชะและคณะ. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของอาจารย์พยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข.
- อรพินทร์ ชูชม. (2542). การวิเคราะห์เครื่องมือวัดตัวแปรตามแนว CTT (Classical Test
Theory). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักรธรรม. (2517). หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ คม. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment). วารสาร
จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 34 กันยายน 2529.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990, March). The Measurement and Antecedents of
Affective, Continuance and Normative to the Organizations. Commitment to
the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston : Allyn and Bacon, 1986.
- Becker, B. E.; Huselid, M. A.; & Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard : Linking People,
Strategy, Performance*. Boston : Harvard Business School Press.
- Bovee, C. L. et al. (1993). *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Casio, W.F. (1994). *Managing Human Resources*. New York : McGraw-Hill Book
Company.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization Behavior : The Management of Individual
and Organizational Performance*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Comell, P. T. (1984). "Variables Influencing QWL. And Job Performance in an
Encoding Task." *Human factors in organizational Design and
management*. Amsterdam : North- Holland.

- Delamotte, Y. and Takesawa, S. I. (1984). **Quality of Work Life in international Perspective**. Geneva : International Labour Office.
- Hackman, Richard J., and Suttle, Lloyd J. (1977). **Improving Life at Work. Behavioral Science Approach to Organizational Change**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work : test of a theory. **Organisational Behavior and Human Performance**, 16 : 250-279.
- Hearn, G.; et. al. (1997, January). **Defining Generic Professional Competencies in Australia : Toward a Framework for Professional Development : Asia Pacific**. *Journal of Human Resources*. 34 :157-180.
- Herrick, N. G. and Macaby, M. (1995). "Humanization of Work Life." **The Quality of Working Life : problem Prospects and the State of the Art**. New York : A Division of Macmillan.
- Hirsch, Philip. (1990). **Development Dilemmas in Rural Thailand**. Singapore : Oxford University Press pte.
- Huse, E. F. and Cumming, T.G. (1985). **Organization Development and Chang**. 3rd ed. Minnesota : West.
- Ivancevich, John M.; Konopaske, Robert and Matteson, Michael T. (2005). **Organizational Behavior and Management**. 7th ed. Singapore : McGraw Hill.
- Luthans, Fred. (1992). **Organization Behavior**. 6th ed. Singapore : McGraw Hill.
- Maslow, Abraham. (1954). **Motivation and personality**. New York : Harper, 1954.
- Nagel, Karen E. Olson. (1987). **Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrator**. Dissertation Abstracts International.
- Miner, J. B. (1992). **Industrial-Organization Psychology**. New York : The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. T., Porter, R.W and Steer, R. M.. (1982). **Employee-organization linkages**. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press. NY.
- Northcraft, Gregory B., & Neale, Margaret A. (1990). **Organizational Behavior : A management challenge**. Orlando, Florida : The Dryden Press..
- Petersen, D. (1978). **Techniques of Safety Management**. Koga Rusha : McGraw Hill.

- Porter, Lyman W., and other. (1974). "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology* 59, 5 (1974) :111-123.
- Steers. R.M., & Porter, L.M. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Steers Richard M.. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, California : Goodyear Company, Inc.
- Steers, Richard M., and Lyman W Porter. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. Singapore : McGraw-Hill.
- UNESCO. (1978). "Indicator of Environmental Quality of Life" *Research and Papers in Social Science*. Paris : UNESCO.
- Yamane, Taro. (1978). *Statistics an Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คณะผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานทางวิชาการและจะใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นจะไม่มีการเผยแพร่ต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามใดๆทั้งสิ้น

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์

ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือ เติมข้อความในช่อง
 ที่กำหนดให้ ซึ่งตรงกับข้อมูลที่แท้จริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 30 - 34 ปี

35 - 39 ปี 40 - 44 ปี

45 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส โสด สมรส หย่าร้าง หรือแยกทาง

4. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล คน

5. การศึกษา

ประถมศึกษา มัธยมศึกษา

อนุปริญญา ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

6. รายได้จากเงินเดือน

ต่ำกว่า 15,000 15,001-20,000 บาท

20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท

30,001 บาทขึ้นไป

7. รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษบาทต่อเดือน

8. ประเภทของบุคลากร

ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ

- พนักงานราชการ ข้าราชการ (สายสนับสนุน)
 ข้าราชการ (สายวิชาการ)
 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการงบประมาณมหาวิทยาลัย)
 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุนงบประมาณแผ่นดิน)
 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการงบประมาณมหาวิทยาลัย)
 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุนงบประมาณแผ่นดิน)

9. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี
 ตั้งแต่ 11-15 ปี ตั้งแต่ 16-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

10. ตำแหน่งทางวิชาการ

- ไม่มี ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ
 เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า

11. ที่พักของท่าน

- เช่าเอกชน หอพัก ที่มหาวิทยาลัยจัดให้
 บ้านพัก ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ บ้านของตนเอง

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาภาครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด คำถามต่อไปนี้จะถามถึงประสบการณ์ของท่านในระยะ 1-3 เดือนที่ผ่านมา โดยให้ท่านสำรวจและประเมินเหตุการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ของท่านว่าอยู่ในระดับใดและตอบลงในช่องคำตอบที่เป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด 5 ระดับ ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 5
 เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ 4
 เฉยๆ มีค่าเท่ากับ 3
 ไม่เห็นด้วย มีค่าเท่ากับ 2
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 1

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
2. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความสามารถ					

3. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ทำให้สามารถมีมาตรฐานในการดำรงชีพที่ดี					
4. เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ฉันจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่					
5. ได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
6. มหาวิทยาลัย จัดหาเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม					
7. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ					
8. งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันเกิดความเครียดมาก					
9. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิตของฉัน					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
10. งานที่ทำช่วยให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะเพิ่มขึ้น					
11. มหาวิทยาลัย ควบคุมการทำงานจนรู้สึกอึดอัดใจ					
12. มีความพึงพอใจในนโยบายและมาตรการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
13. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในการทำงาน					
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี					
14. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานเช่น ดูงาน อบรม สัมมนา ทำให้มีก้าวหน้ามากขึ้น					
15. มหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
16. ไม่ค่อยมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในการได้รับพิจารณาเลื่อน					

ตำแหน่งหรือค่าตอบแทน					
17. มหาวิทยาลัยไม่มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นรองรับความก้าวหน้า					
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
18. การสนับสนุนเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
19. ภาระหน้าที่ในปัจจุบันนี้เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
20. การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
21. มหาวิทยาลัย เลื่อนตำแหน่งบุคคลตามความสามารถ					
คุณภาพชีวิตในการทำงาน					
ลักษณะงานที่ส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน					
22. ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยเสมอ					
23. มหาวิทยาลัย ไม่เปิดโอกาสให้มีกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ					
24. บุคลากรของมหาวิทยาลัย แสดงความคิดเห็นอย่างซื่อตรงและเปิดเผย					
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม					
25. ระบบการให้รางวัลที่มหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างคลุมเครือ					
26. มหาวิทยาลัย ปฏิบัติต่อฉันในฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
27. หากถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ฉันจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษจากมหาวิทยาลัย ด้วยความยุติธรรม					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม					
28. เวลาทำงานที่ฉันมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ					
29. ฉันได้รับมอบหมายงานพิเศษ หรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง					
30. บ่อยครั้งที่ภาระงานมากจนฉันไม่มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัว					

31. ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบในขณะนี้ ไม่ทำให้ฉันเครียดหรือรู้สึกกดดัน					
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยตรง					
32. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม					
33. ฉันมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์ มหาวิทยาลัยในทางลบกับเพื่อนๆ เสมอ					
34. ฉันเลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อ สังคม					
35. คนในชุมชนเลื่อมใสในคุณภาพ ของบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัย					

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ฉันรู้สึกเหนื่อยและอ่อนล้าเมื่อถึงที่ ทำงาน					
2. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่ค่อยมีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานของฉัน					
3. เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึก ไม่อยากจะไปทำงาน					
4. ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานาน					
5. ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับ การทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี					
6. ฉันมีความมุ่งมั่นในการทำงานเสมอ แม้ งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม					
7. ฉันพบว่างานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความ หมายและมีเป้าหมายชัดเจน					
8. ฉันไม่กระตือรือร้นในการทำงาน					
9. งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน					
10. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ					
11. ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ ล้ำสมัยสำหรับฉันเป็นอย่างมาก					

12. ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าคุณผ่านไปนานเหลือเกิน					
13. เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว					
14. ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ					
15. ฉันไม่ค่อยมีสมาธิอยู่กับงานของฉัน					
16. ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน					
17. การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องง่าย					
18. ฉันทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนี้เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการคุ้มค่า					
19. ฉันคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับองค์กรแห่งนี้					
20. บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อลูกจ้าง					
21. ฉันสนใจเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง					
22. ฉันมีความรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้					
23. สำหรับตัวฉันแล้ว มหาวิทยาลัยนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย					
24. การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต					
25. ฉันมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้สึกของความเป็นมหาวิทยาลัย หรือเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้เชี่ยวชาญ

คำชี้แจง

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ระดับค่า
คะแนนการประเมิน ดังนี้

ระดับ +1	หมายถึง	แน่ใจว่าสอดคล้อง
ระดับ 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ -1	หมายถึง	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง
	+1	0	-1	
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ				
1. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ				
2. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับ ความสามารถ				
3. เงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยทำให้ สามารถมีมาตรฐานในการดำรงชีพที่ดี				
4. เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการ ทำงาน ฉันจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่				
5. ได้รับความสะดวกในการใช้สิทธิ์และสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย				
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย				
6. มหาวิทยาลัย จัดหาเครื่องมือสำหรับป้องกัน อุบัติเหตุ ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม				
7. สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิระบบถ่ายเท อากาศ และเสียงถูกสุขลักษณะ				
8. งานที่ทำอยู่ทำให้ฉันเกิดความเครียดมาก				
9. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีคุณค่าและความหมายต่อ ชีวิตของฉัน				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
10. งานที่ทำช่วยให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ เพิ่มขึ้น				
11. มหาวิทยาลัยควบคุมการทำงานจนรู้สึกอึดอัดใจ				
12. มีความพึงพอใจในนโยบายและมาตรการในการ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
13. มีสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรอื่น ๆ ใน				

รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	+1	0	-1	
การปฏิบัติงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในการทำงาน				
เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี				
14. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงานเช่น อบรม อบรม สัมมนา ทำให้มีก้าวหน้ามากขึ้น				
15. มหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่				
16. ไม่ค่อยมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นๆ ในการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือค่าตอบแทน				
17. มหาวิทยาลัยไม่มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นรองรับความก้าวหน้า				
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน				
18. การสนับสนุนเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น				
19. ภาระหน้าที่ในปัจจุบันนี้เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้				
20. การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่				
21. มหาวิทยาลัย เลื่อนตำแหน่งบุคคลตามความสามารถ				
คุณภาพชีวิตในการทำงาน				
ลักษณะงานที่ส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน				
22. ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชามักปรึกษาปัญหาหรือรับฟังข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยเสมอ				
23. มหาวิทยาลัย ไม่เปิดโอกาสให้กิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ				
24. บุคลากรของมหาวิทยาลัย แสดงความคิดเห็นอย่างซื่อตรงและเปิดเผย				
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม				
25. ระบบการให้รางวัลที่มหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างคลุมเครือ				
26. มหาวิทยาลัย ปฏิบัติต่อฉันในฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี				
27. หากถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ฉันจะได้รับการพิจารณาสอบสวนหรือถูกลงโทษจากมหาวิทยาลัย				

รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	+1	0	-1	
ด้วยความยุติธรรม				
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม				
28. เวลาทำงานที่ฉันมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ				
29. ฉันได้รับมอบหมายงานพิเศษ หรืองานเร่งด่วนบ่อยจนเกินกำลัง				
30. บ่อยครั้งที่ภาระงานมากจนฉันไม่มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัว				
31. ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบในขณะนี้ ไม่ทำให้ฉันเครียดหรือรู้สึกกดดัน				
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมโดยตรง				
32. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม				
33. ฉันมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์มหาวิทยาลัยในทางลบกับเพื่อนๆ เสมอ				
34. ฉันเลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม				
35. คนในชุมชนเลื่อมใสในคุณภาพของบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัย				
ความผูกพันต่อองค์กร				
36. ฉันรู้สึกเหนื่อยและอ่อนล้าเมื่อถึงที่ทำงาน				
37. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่ค่อยมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานของฉัน				
38. เมื่อฉันตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ฉันรู้สึกไม่อยากไปทำงาน				
39. ฉันสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา				
40. ฉันสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของฉันได้เป็นอย่างดี				
41. ฉันมีความมุ่งมั่นในการทำงานเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม				
42. ฉันพบว่างานที่ฉันทำเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีเป้าหมายชัดเจน				
43. ฉันไม่กระตือรือร้นในการทำงาน				
44. งานของฉันสร้างแรงบันดาลใจให้ฉัน				
45. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ				
46. ฉันพบว่างานที่ฉันทำอยู่เป็นสิ่งที่ล้ำสมัยสำหรับฉัน				

รายการ	ความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	+1	0	-1	
เป็นอย่างมาก				
47. ขณะที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกที่เวลาผ่านไปนานเหลือเกิน				
48. เมื่อฉันทำงาน ฉันลืมเรื่องทุกอย่างที่อยู่รอบตัว				
49. ฉันรู้สึกมีความสุข เมื่อฉันทำงานอย่างตั้งใจ				
50. ฉันไม่ค่อยมีสมาธิอยู่กับงานของฉัน				
51. ฉันรู้สึกตื่นเต้นทุกครั้งเมื่อฉันทำงาน				
52. การดึงความสนใจของฉันออกจากงานเป็นเรื่องง่าย				
53. ฉันทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยนี้เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการคุ้มค่า				
54. ฉันคิดว่าคงไม่ได้อะไรมากกว่านี้แล้ว หากยังยึดติดอยู่กับองค์กรแห่งนี้				
55. บ่อยครั้งฉันรู้สึกลำบากใจที่จะต้องยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อลูกจ้าง				
56. ฉันสนใจเกี่ยวกับอนาคตของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง				
57. ฉันมีความรู้สึกที่ฉันไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนี้				
58. สำหรับตัวฉันแล้ว มหาวิทยาลัยนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย				
59. การตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้เป็นความผิดพลาดอย่างยิ่งในชีวิต				
60. ฉันมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ				

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
(.....)

ภาคผนวก ข
การหาคุณภาพเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 3 คะแนนการประเมินความสอดคล้องแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
11	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
13	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
23	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
33	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
35	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
46	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
49	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
50	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
51	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
52	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
53	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
54	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
55	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
56	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
57	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง
58	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
59	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
60	+1	+1	+1	3	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- 1) ผศ.ดร.ฉันทิพย์ สาทิตานันท์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 2) ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ สองสนิท ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชา คอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก ปร.ด. (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา
- 3) รศ.ดร.กนก สมะวรรณนะ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระดับปริญญาเอก ปร.ด. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัดผลและประเมินผลการศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ- นามสกุล นางสาวพิชญ์สินี จักรนารายณ์

ตำแหน่ง /หน่วยงานที่สังกัด นักวิชาการศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษาคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่อยู่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ 089-4191725 E-mail : pure_ada@hotmail.com

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี วท.บ. วิทยาการคอมพิวเตอร์

ประสบการณ์ด้านการวิจัยและการเผยแพร่งานวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY