

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

คนเป็นทรัพยากรการบริหารประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังเป็นผู้จัดการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายคนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร องค์กรเป็นระบบของระบบความร่วมมือของบุคคล ในองค์กร แต่ถ้าพิจารณาองค์กร โดยรอบคอบแล้วจะเห็นได้ว่าองค์กรนั้นประกอบด้วย บุคคลแต่ละคน และบุคคลหลายๆ คน รวมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคคลทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วย รวมเป็นคณะบุคคลในองค์กร ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้วก็จะย่อมไม่อาจหวังได้ว่าองค์กรจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงกล่าวได้ว่า การที่คนจะทุ่มเทเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้ก็ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั่นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ได้ก็เมื่อบุคคลนั้นได้รับความตอบสนอง ความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เมื่อเกิดความต้องการของคนได้รับการตอบสนอง เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปรารถนาที่มีจะส่วนในความสำเร็จขององค์กร (วีรวัดณ์ กาญจนกุล อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม. 2517 : 4)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในฐานะเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรหลายๆ สายงานที่มีความรู้ในหลายสาขาที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อต้องมาอยู่รวมในองค์กรเดียวกัน จึงควรให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมและทัศนคติของแต่ละคน เพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร จักได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถและเต็มใจที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

ประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน พอจะสรุปได้ดังนี้

ประการแรก โดยทั่วไปผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานมักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

ประการที่สอง โดยทั่วไปผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะไม่มีเต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

ประการสุดท้าย คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปในทางลบ จากสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรจึงมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของคนด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544 : 106)

ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ชีวิตที่ดีของการมีประสิทธิผลขององค์กรเนื่องจากสมาชิกซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จ จนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งตนเองเต็มใจสละชีวิตได้ หรือในทางกลับกัน หากมีสมาชิกในองค์กรรู้สึกว่าคุณค่าที่ไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอหรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้วก็จะรู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มี ความกระตือรือร้น และลาออกจากองค์กรไปในที่สุดสูง

การศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประการดังนี้ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กรตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร นี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และทางด้านบริหารตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างก็เห็นพ้องต้องกันว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ที่ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคน โดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของคนสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34)

ดังนั้นทิศทางของการบริหารจัดการเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ คือต้องหาวิธีการได้มาซึ่งคนเก่งและซำรงรักษาคนดีคนเก่งเหล่านั้นไว้ให้อยู่กับองค์กรยาวนานที่สุด การที่คนดี คนเก่งเหล่านั้นอยู่กับองค์กร ได้นาน ๆ ส่วนหนึ่งนั้นคือการมีข้อผูกมัด (Commitment) กับองค์กร และมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร และมีความพึงพอใจต่อองค์กร (Satisfaction) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ความรู้เหล่านั้นเรียกได้ว่า เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กร ไปสู่เป้าหมาย โดยมีผลทำให้บุคคลในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับที่องค์กรต้องการ สร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร (North craft and Neale. 1990 : 465) นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นเนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวแทนไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และบุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงาน ไปสู่การมีผลงานในระดับสูง (Steers. 1977 : 122-123) ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ที่บอกลถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรและบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าสมาชิกคนไหนมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจ และ

เสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมายค่านิยมเกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงาน อยากจะอุทิศสละเวลาทั้งร่างกายแรงใจให้กับองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (ภรณ์กิริติบุตร. 2529 : 97) สอดคล้องกับ Ivancevich, Konopaske and Matteson (2005 : 224) ที่ระบุว่า “หลักฐานงานวิจัยชี้บ่งว่าการขาดซึ่งความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้” และระบุว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ค่านางานอื่นน้อยลง” นั้นหมายถึงบุคลากรในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลง หรือมีอายุงานมากขึ้นเอง จากลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าว ความผูกพันของบุคลากรต่องาน จึงเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งของการแสดงถึงความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์กรและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าคนที่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายด้าน ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวแปรที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีหลายตัวแปร ควรที่จะทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย โดยจะแสดงออกมากในรูปของความพยายาม ความเสียสละเวลา และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ความเต็มใจ ยินดีที่จะทุ่มเทเพื่อทำงานให้กับมหาวิทยาลัย และพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้า โดยทุกคนมีความรู้สึกที่มหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการดำเนินการหากลยุทธ์เพื่อวางแผนกำลังคน วิธีรักษากำลังคน และเสริมสร้างบุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะให้บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองอุดมการณ์ของบุคลากรภายในองค์กร ได้แล้วเขาก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตน ในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุอุดมการณ์ขององค์กรได้

### คำถามการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

### สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่
  - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัย
  - 2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านสถานที่ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 1 ธันวาคม 2555) ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 150 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 260 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 359 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 39 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 19 คน

รวมจำนวน 827 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 234 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1978 : 727) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดโควต้า โดยกลุ่มตัวอย่างประเภทพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำกำหนดให้เป็นหน่วยศึกษาทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่างประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน) และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) กำหนดให้ขนาดเท่า ๆ กัน ประเภทละ 73 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบ่งเป็น ดังนี้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	จำนวน 73 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณแผ่นดิน)	จำนวน 73 คน
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	จำนวน 73 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 10 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 5 คน

รวมจำนวน 234 คน



### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

#### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (Independent variables)

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.5 รายได้ต่อเดือน

2.1.6 ตำแหน่งทางวิชาการ

2.1.7 สวัสดิการ

2.1.8 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเนียมและเพียงพอ

2.1.9 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

2.1.10 การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็น

อย่างดี

2.1.11 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน

2.1.12 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

2.1.13 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

2.1.14 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

2.1.15 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย (รัชนีเกียรติ จิรันธร,

ณรงค์ศักดิ์ สิงห์ไพบูลย์พร, ปรัชชา โลหะนวกุล และคณะ (2549 : 506-516) ; เมธีศ วันแฉะ

(2550 : 149) และจิรัฐดา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผันและพรทิพย์ คำพอ (2554 : 89)

3.2.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยม

ขององค์กร

3.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพ

ในองค์กร

#### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ – กันยายน 2557

#### 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 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัย

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

4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

4.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

4.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย



#### 4.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

#### 4.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง เป็นเรื่องของ การเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลา พักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

4.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง หมายถึง นับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

5.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมของ องค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ กำหนดไว้

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่ง จะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

5.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร และการเสริมสร้างความผูกพันต่องานของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY