

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

วท ๗ 118598



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



อำนวยการ บำรุงบุญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางอำนวยการ บำรุงบุญ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

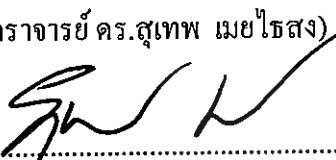
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รภัที โพธิ์สิงห์)


ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมฆไชสง)

กรรมการ
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

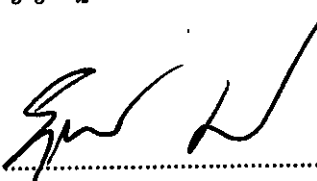
กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

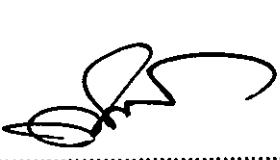

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

กรรมการ
(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....1.7. 2559 พ.ศ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย : อำนวยพร บำรุงบุญ

ปริญญา : รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ยุภาพร ยุภาส

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (T - Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe Method)

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) 2) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 2.1) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) 2.2) บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.3) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ ความคงอยู่ โดยรวมมากกว่า ระดับ

ปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$) 2.4) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจโดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 – 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและด้านความภักดีโดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$) 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สรุปเป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปควรจัดกิจกรรมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนต่อหน่วยงาน และควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ร้อยละ 29.34 รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ร้อยละ 11.94 และด้านความเต็มใจที่ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร ร้อยละ 10.92



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Organizational Commitment among Personnel of Rajabhat Maha
Sarakham University

AUTHOR : Amnuayporn Bumroongboon **DEGREE :** B.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc.Prof. Dr. Yupaporn Yupas Major Advisor

Assoc.Prof. Dr. Sauwaluck Kosolkitiamporn Co-advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the level of organizational commitment among personnel of Rajabhat Maha Sarakham University (RMU); 2) compare organizational commitment of RMU personnel classified according to gender, type of personnel, educational level, and years of service; and 3) study RMU personnel's suggestions on enhancing organizational commitment. The sample group for this study consisted of 293 RMU personnel, determined by using Yamane's formula for sample size. The instrument used for collecting data was a three-part questionnaire of .92 reliability. Data were analyzed by using a computer program, and the statistics used in data analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for hypothesis testing, one-way ANOVA and Scheffe's Method for paired comparisons of differences.

Findings of the study reveal the following: 1) The overall organizational commitment of RMU personnel was found at the highest level ($\bar{X} = 4.23$); 2) Comparisons of RMU personnel's organizational commitment reveal no significant differences in overall organizational commitment of personnel classified according to gender, educational level, type of personnel, and years of service; however, comparisons of specific aspects of organizational commitment reveal that there are significant differences in their pride in the university and participation among RMU personnel of different genders (p -value $< .05$); there are no significant differences in all the six aspects of organizational commitment among

RMU personnel of different types; there is a significant difference regarding their overall pride in the university and loyalty between those whose education is above bachelor's degree and those of bachelor's degree and below (p-value < .05); the organizational commitment in the aspect of willingness of RMU personnel with 16 years of service and above is significantly higher than those with lower than 5 years of service; personnel with 5- 15 years of service had significantly higher organizational commitment in their participation and loyalty than personnel with 16 years and above and those with lower than 5 years of service (p-value < .05); and 3) Regarding RMU personnel's suggestions on enhancing organizational commitment, these can be summarized in a descending order of importance as follows: in the aspect of attachment and contentment, there should be training activities and their offices should be better equipped with facilities for convenience (29.34%); in the aspect of loyalty, there should be training to increase their knowledge and skills for further promotion (11.94 %); and regarding the aspect of devotion, personnel should be highly devoted in working for development of the organization (10.92%).

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนในหลายแขนงวิชา ทั้งด้านวิชาการและด้านการดำเนินชีวิต ตลอดจนความเมตตาและกำลังใจที่มีให้ศิษย์ตลอดมาจนสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี จนกระทั่งประสบความสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ประธานกรรมการผู้แทนบัณฑิต ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้องแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ วงศ์กระบอกถาวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต ชัยเกียรติธรรม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบและชี้แนะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการนำของรองศาสตราจารย์สมชาย วงศ์เกษม อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้เพิ่มพูนความรู้ และเปิดโลกทัศน์ทางการศึกษาให้สูงขึ้น ตลอดจนได้อำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือในการทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

คุณงามความดีของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบขอบเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ให้สติปัญญา ให้การสนับสนุน กำลังใจในการทำงานและดำรงชีวิต ตลอดจนบูรพาคณาจารย์ที่มีส่วนในการสร้างพื้นฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อำนวยการ บำรุงบุญ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	9
ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	35
บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
กรอบแนวคิด	52
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59

ณ

หัวข้อ	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	82
สรุปผล	82
อภิปรายผล	84
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก ก หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	101
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	107
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	116
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น	119
ประวัติผู้วิจัย.....	121

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ	34
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แต่ละสถานภาพ	54
3	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	55
4	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	55
5	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	56
6	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	56
7	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
8	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน	65
9	แสดงการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันด้วย T-Test one Sample	65
10	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายข้อ	66
11	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเต็มใจจำแนกเป็นรายข้อ	67
12	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภาคภูมิใจจำแนกเป็นรายข้อ	68

13	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมจำแนกเป็นรายชื่อ	69
14	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภักดีจำแนกเป็นรายชื่อ	69
15	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความคงอยู่ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	70
16	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามเพศ.....	72
17	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามเพศ.....	72
18	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร	73
19	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	73
20	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
21	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
22	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ.....	76
23	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	77
24	เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	77

ฎ

ตารางที่		หน้า
25	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่	78
26	แสดงข้อเสนอแนะของบุคลากร	80



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่

หน้า

1	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร	12
2	แบบจำลองการจูงใจกับความสำเเร็จขององค์กร	30
3	กรอบแนวคิดการวิจัย	52



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบระดับใดก็ขึ้นอยู่กับคนในองค์กร (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 2) การบริหารองค์กรปัจจุบัน มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งเพราะมนุษย์คือคน ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้ให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจะต้องหาวิธีการว่าทำอย่างไรจึงจะทำการสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานเข้ามาร่วมงานด้วย แต่ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญของประเทศ และในวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทยจะเห็นได้ว่า ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ และวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น ทำให้ปรากฏความเจริญทางด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้น แต่ทางด้านจิตใจ คือ ด้านคุณธรรม หรือจริยธรรม ไม่ได้เจริญตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรสาเหตุเพราะคนในสังคมปัจจุบันมักจะมองไม่เห็นคุณค่าของจริยธรรมนั่นเอง เนื่องจากจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นหลักดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ถ้าคนในสังคมแต่ละคนต่างได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สมบูรณ์ หรือบกพร่องน้อยที่สุด จะทำให้ตนเองมีความสุข สังคมและประเทศชาติก็จะมีความสุขไปด้วย (อโนมา ชันพันธ์. 2548 : 2)

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ถึงแม้้องค์กรต่างๆจะมีการบริหารตามกระบวนการแล้ว หลายๆองค์กรมักจะพบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การออกงาน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ลักษณะหนึ่งที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรไป เช่น ให้ออก การเกษียณอายุราชการ การลาออก เป็นต้น ซึ่งการให้ออก การเกษียณอายุ ถือเป็นเรื่องปกติที่ทุกองค์กรจะต้องมี แต่การลาออก (Turnover) ถือได้ว่าเป็นการออกจางานที่ไม่ปกติ (Unavoidable) เช่น การที่คนดี มีคุณภาพตามที่องค์กรได้สรรหา คัดเลือกมาลาออกไปนั้นนับว่าเป็นผลเสียแก่องค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากต้องทำให้องค์กรสูญเสียคนดีมีความสามารถแล้ว ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ การ

ฝึกอบรมและพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องในการทำงานและความสูญเสียความสามารถในการผลิตและบริการ ในการแก้ปัญหาการลาออกจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องทำความเข้าใจเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงด้วยหลักของเหตุผลยอมทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป ในที่นี้การแก้ปัญหาการลาออกของงานในทุกองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงความผูกพันขององค์กรเป็นหลัก ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์. 2551 : 107)

การบริหารงานยุคปัจจุบันองค์กรหลายแห่งกำลังให้ความสนใจเรื่องความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรซึ่งมีความหมายว่าบุคลากรที่มีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายพลังใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรจะรู้สึกตื่นตัวรู้สึกท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาตนเอง ดึงเอาความสามารถมาใช้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเรียนรู้หาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอซึ่งวิธีที่ดีที่สุด ในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร คือ การพูดคุยทักทายเจอน้ำกันแบบเผชิญหน้า เพราะจะส่งผลต่อการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เกศรา รักษาติ. 2550 : 5)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานในนามขององค์กรและความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากความหมายและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรเพราะเชื่อว่าเป็นแนวทางนำองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป (Porter L. et. al. 1974 : 603 - 609)

อย่างไรก็ตามความผูกพันกับองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคล กับองค์กร ซึ่งพนักงานยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ทัศนคติ ทั้ง 3 ประการ คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) และการผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้การอยู่ร่วมกันของพนักงานมีความสอดคล้องและสร้างความสำเร็จให้องค์กร ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีจะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

เนื่องจากพนักงานจะกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานพร้อมกับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันในฐานะพนักงานขององค์กรซึ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตอย่างมั่นคง (ฉันทะพนันท์ เจริญนันท์. 2551 : 45-46) บางครั้งจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กรตราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อใดองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานได้ ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหิน (Alienation) ต่อองค์กรมากขึ้น ความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรพนักงานมีแนวโน้มที่ลาออกจากองค์กรได้มากซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผลิตบัณฑิต ให้มีความรู้ คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เนื่องจากคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ฉะนั้นองค์กร จะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนที่อยู่ในองค์กร สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ ทำอย่างไรให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อจูงใจให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถ ที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประสิทธิผลต่อมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2555 : 102)

ด้านข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นหน่วยงานราชการ เป็นส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 1,084 คน ที่ผ่านมาระหว่างปี 2553 - 2557 มีจำนวนบุคลากรลาออก 264 คน เฉลี่ยปีละ 52 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2558 : 13) สาเหตุเนื่องจากได้งานทำในหน่วยงานอื่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยทั่วไปจะต้องเน้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น แต่ความพึงพอใจดังกล่าวเป็นความรู้สึกไม่ถาวร ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงานประจำวัน สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่แปรปรวนตามสภาพแวดล้อม และปัญหาที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการวิจัยปัจจัย

หรือตัวแปรที่มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) นั่นเอง ซึ่งจะสะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรว่าเขาจะยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่ต้องการที่จะจากองค์กรไป (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555 : 98)

ประเด็นที่กล่าวข้างต้นสอดคล้องกับการวิจัยของ อนุชา ลาวงค์ (2557 : 132) ที่ได้เสนอแนะเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ 1) มหาวิทยาลัยควรกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติตามจริยธรรม การจัดการเมื่อมีการทำผิด การร้องเรียน การประเมินตรวจสอบ การรายงานการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพนักงาน ทั้งนี้ให้มีความชัดเจนทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ 2) ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะต้องมีการสื่อสารที่หลากหลายช่องทางสามารถเปิดเผยและชื่อตรงสำหรับทุกคน 3) มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมการทำงานตาม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ อย่างเข้ม และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การให้ได้ รับเงินเดือน และความก้าวหน้าในการทำงาน 4) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการสร้างความภูมิใจในการรับผิดชอบในงานที่ตนเอง ได้รับมอบหมายที่เป็นธรรมมากขึ้น มีโอกาสให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการวางแผน โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป ขณะที่ สัญญา เคนณภูมิ (2555 : 80) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้าน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ และพนักงานจ้างตามสัญญาจ้าง ตามลำดับ แสดงว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการศึกษามาเป็นระยะเวลายาวนาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่เต็มที่เท่าใดนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรประเภทอัตราจ้าง

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำผลการวิจัย เสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ

องค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทัศนคติที่ดีในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความผูกพัน ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตามตลอดทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีความแตกต่างทางด้าน เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. เนื้อหาการวิจัย คือ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. ตัวแปร
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกเป็น
 - 2.1.1. เพศ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ เพศหญิง และเพศชาย
 - 2.1.2 ประเภทบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน
 - 2.1.3 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

และสูงกว่าปริญญาตรี

- 2.1.4 ระยะเวลาการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 15 ปี 16 ปีขึ้นไป
- 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan II. B. 1974 : 533. Porter. 1974 : 604 and Steers, R. M. 1977 : 46) ประกอบด้วย
 - 2.2.1 ด้านความเชื่อมั่น
 - 2.2.2 ด้านความเต็มใจ
 - 2.2.3 ด้านความภูมิใจ
 - 2.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม
 - 2.2.5 ด้านความภักดี
 - 2.2.6 ด้านความคงอยู่
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,084 คน โดยแยกเป็น บุคลากรสายสายวิชาการ จำนวน 648 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 436 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2558 : 15)
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 293 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane. 1973 : 727)
4. พื้นที่ในการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
5. ระยะเวลาในการวิจัยระหว่าง 10 มกราคม – 31 มีนาคม 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในปี พ.ศ. 2558 โดยจำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 18 (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ 8 (ก) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตาม มาตรา 18 (ค) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ 8(ก) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 ลูกจ้างประจำ ตามระเบียบการคลัง ว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 และ พนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547 สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรัก ความภักดีกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร ความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรซึ่งบุคคล จะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและไม่คิดจะโยกย้าย หรือเปลี่ยนงาน แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤตหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความ ผูกพันต่อองค์กรในการวิจัย ครั้งนี้ หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ค่านิยมของมหาวิทยาลัยตรงกับอุดมการณ์ของตน การเห็นว่า นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้น ด้านการศึกษา การเคารพนับถือและยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม

ด้านความเต็มใจ หมายถึง การทุ่มเทความพยายามเพื่อประ โยชน์ขององค์กร การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ การ ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและ การมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรและ การที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

ด้านความภูมิใจ หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้ฟัง เสดมอ การมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของคนในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับ ผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงาน ด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกัน แม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การไม่รู้สึกลังเลในที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

ด้านความภักดี หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร การรู้สึกว่ามีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า การที่สามารถเก็บรักษาความลับองค์กรได้

ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน การลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะไม่เป็นสามเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อสังเกตที่ได้รับจากการวิจัย สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิด

แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมาย องค์ประกอบ และสภาพแวดล้อมขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญ และมีบุคลากรจำนวนมากในองค์กร เข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสำคัญในการบริการการศึกษา ให้กับประชาชนทั่วไป ที่ต้องการเข้ามาศึกษาหาความรู้ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ที่บริการด้านการศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่น และมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในระดับท้องถิ่นของจังหวัดมหาสารคาม ในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องการบริหารจัดการองค์กรให้มีการดำเนินงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในการบริหารงานจึงควรทำความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผลต่อไป

1.1 ความหมายขององค์กร

คำว่า องค์กร มีผู้ให้ความหมายหลายท่าน ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2548 : 30) กล่าวว่า องค์กรเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ภายใต้โครงสร้างที่กำหนดเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

วันชัย มีชาติ (2550 : 3) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวกันของคน ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายที่

ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการนั้น บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2551 : 23) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง ระบบที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

Gibson C. (1988 : 5) ให้ความหมายขององค์กรว่าเป็นหน่วยงานที่มีการประสานงานกัน โดยประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า องค์กร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ได้รวมกระทำหรือปฏิบัติงานงานภายใต้โครงสร้างและการประสานงานที่กำหนด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันจะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีสมาชิกกลุ่มมาทำงานร่วมกัน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดทิศทางขององค์กร มีการกำหนดโครงสร้างและกระบวนการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.2 องค์กรประกอบขององค์กร

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นองค์กรของรัฐ หรือองค์กรธุรกิจต่างมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ จะต้องมียุคมุ่งหมายขององค์กร มีโครงสร้าง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กร ดังต่อไปนี้ (สมยศ นาวิการ. 2548 : 35 - 37)

1.2.1 จุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization Goal) หมายถึง เป้าประสงค์ของการบริหารงานที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ เช่น องค์กรธุรกิจมีจุดมุ่งหมายต้องการตอบสนอง ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในขณะเดียวกันก็ต้องการแสวงหากำไร และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงานหรือโรงพยาบาล มีจุดมุ่งหมายที่จะให้การบริการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในขณะเดียวกันต้องให้องค์กรมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ถือหุ้นของโรงพยาบาล ผู้บริจาคเงินให้กับโรงพยาบาล เป็นต้น จุดมุ่งหมายขององค์กรจะเป็นตัวจูงใจให้บุคคลมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลที่ทำงานจะมีความสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายขององค์กร โดยรวมมีความสำคัญกว่าเพราะจะเป็นจุดเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรให้บุคคลมองไปในอนาคต และมีการวางกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่จะช่วยให้เกิดการดำเนินงานตามที่มุ่งหวัง ดังนั้น จุดมุ่งหมายขององค์กรจึง

อาจส่งผลให้จำเป็นต้องมีการพัฒนา โครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรให้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ด้วย

1.2.2 โครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) หมายถึง ระบบของ งาน การรายงาน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ โดยการออกแบบ โครงสร้างขององค์กร นอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และ ความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ แล้วยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมใน การทำงานเป็นแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการ ทำงานภายในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์กร อาจพิจารณาจากรูปแบบและ การดำเนินกิจกรรมขององค์กร หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์กรนั่นเอง (Organization Chart) โดยทั่วไปโครงสร้างของ องค์กรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1) โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กร

2) โครงสร้างจะต้องรวบรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรต้องเกี่ยวข้องกัน มากเท่าใดการประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างองค์กรที่ออกแบบมาตั้งแต่เริ่มแรกสามารถมีการ ปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีความจำเป็น สถานการณ์ที่ควรมีการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร คือ เมื่อ องค์กรเผชิญกับปัญหา เมื่อสภาวะแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อ นโยบาย ขององค์กร

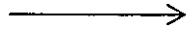
1.2.3 บุคคล ในองค์กรย่อมประกอบด้วยหลาย ๆ คน มาทำงานร่วมกันซึ่ง บุคคลและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคคลจะถูกองค์กรคาดหวัง เกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ทักษะ การทุ่มเทเวลาและ ศักยภาพ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ถูกคาดหวังจากบุคคลว่า จะได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์โอกาสในการทำงาน สถานภาพและ ความก้าวหน้า ดังแผนภาพที่ 1

สิ่งที่บุคคลจะให้กับองค์กร

ความพยายาม
ความสามารถ
ความจงรักภักดีต่อ
องค์กร
ทักษะ
การทุ่มเทเวลา
ศักยภาพ

สิ่งกระตุ้นจากองค์กร

ค่าตอบแทน
ความมั่นคงของงาน
ผลประโยชน์
โอกาสในการทำงาน
สถานภาพ
ความก้าวหน้า



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร

ที่มา : สมยศ นาวิการ (2548 : 41)

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบขององค์กร จะต้องประกอบด้วยบุคคลในองค์กร จุดมุ่งหมายขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ซึ่งโครงสร้างขององค์กรจะเป็นตัวแบ่งอำนาจหน้าที่ให้บุคคลในองค์กร รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมขององค์กรและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร เป็นผลให้องค์กรบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

1.3 สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment)

สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. 2552 : 112)

1.3.1 สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ได้แก่ แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลแบบทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงต่อองค์กร ได้แก่ อิทธิพลจากการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ ตัวอย่าง สภาพแวดล้อมทั่วไปที่ส่งผลต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เช่น ภาวะทางเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้า ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศและการคุ้มครองผู้บริโภค โลกที่มีเพิ่มมากขึ้น

1.3.2 สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร (Task Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรและการดำเนินงานขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ คู่แข่งขัน ผู้ขาย วัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงาน ตลาดแรงงาน นโยบายและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เข้ามาควบคุมกำกับ

1.3.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็นแรงผลักดันในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการและการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางลงมา พนักงานของมหาวิทยาลัยทุกคน คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย และความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรมและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบเหล่านี้ และสามารถบริหารองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายในจะมีฝ่ายที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายและในแต่ละฝ่ายผู้บริหารควรให้ความสำคัญเท่า ๆ กัน

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้มีการให้นิยามและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ชูลิพร ชัยมา (2550 : 16) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันทั้งทางด้านความรู้สึกและผลตอบแทนที่ได้รับ โดยมีความรู้สึกเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ การมีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551 : 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์เหนียวแน่นเป็นสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน

ณัฐพร ยี่สุ่น (2552 : 7) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความหมายอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก

ภัทรพล กายจนปาน (2552 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็น ความความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กร ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ใน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร และมุ่งมั่นปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : 18) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึก ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ภาสิริ ปัญญา (2553 : 5) กล่าวว่า ผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็น คุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดีอยู่กับองค์กร อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อตนเอง โดย ความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนัก และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของ พนักงานเพียงใดได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ธีระ วีระธรรมสาริต (2555 : 12) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้น พฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อ สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคง เส้นคงว่าในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายอาจเนื่องมาจากได้ เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้วเห็นผลได้เสียหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

ศรัยภัทร คำชนะ (2555 : 13) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึก เป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรและการ

ปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป และให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Steers. (1977 : 56) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนาย อัตราเขา-ออกจางานของสมาชิกได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

Steers and Potrer. (1979 : 303) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในขั้นของความสัมพันธ์กับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organization Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Entry) เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะผูกพันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวข้องกับองค์กรหรือความเป็นสมาชิกขององค์กรทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและมีการลาออกจากงานในระดับต่ำ

จะนำมาซึ่ง ผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความ โน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร มีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร

Machinsky. (1993 : 283) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการ แสดงออกหรือความรู้สึกที่สมาชิกแต่ละคนมีต่อองค์กร

Spector. (1996 : 236) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติของพนักงานที่สอดคล้องต่องานที่ทำ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานมากมีความรัก และผูกพันต่อองค์กรตนมากนั่นเอง

Schultz. (1998 : 15) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับของความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ทำงานอยู่

Mathis and Jackson. (2002 : 23) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพนักงาน และความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีแนวโน้ม ที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ความพึงพอใจของตนจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจค่อนข้างสูง ความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนออกมาในลักษณะสถิติการขาดงาน หรือการลาหยุด และการลาออกของพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรัก ความภักดีกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความหวังใจอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤตหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า

3. ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร ดังนี้

สการ์ตัน อินทุสมิต (2548 : 76) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก จากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า

ความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานและผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

Buchanan II (1974 : 534) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steers (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาความพึงพอใจในงานเสียอีก เพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้การย้ายออกจากองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยอาจจะย้ายออกจากองค์กร ถ้ากรณีที่เขาเลือกที่จะอยู่กับองค์กร เขาจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ได้ตั้งใจ ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดก็จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. องค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กร

Buchanan II (1974 : 533) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่ง ประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Porter (1974 : 604) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กรจาก

1. ความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Steers, R.M (1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Allen and Meyer (1990 : 121) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่ให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Cherrington (1994 : 40 - 41) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื้อ (Calculative Commitment) หรือเรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์กรนั้นๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์กรนั้นให้เงินเดือนมากกว่า สถานภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่าและน่าสนใจมากกว่า

2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Affective Commitment) หรือ เรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรเช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมต่อองค์กร และจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคล และรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Irving (1997 : 46) ได้สรุปองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึก เป็นประสบการณ์จากการทำงานที่บุคคลได้รับในระยะเวลาที่ทำงานลักษณะขององค์กร เช่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และลักษณะนิสัยของบุคคลเอง เช่น การเชื่อในอำนาจการควบคุม

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เป็นการพิจารณาผลที่ได้รับหากออกจากองค์กรไป และพิจารณาจากการที่บุคคลได้ทำการลงทุนต่อองค์กรพร้อม ๆ กับการรับรู้ว่าตนเองขาดทางเลือกและโอกาสในการจ้างงานจากที่อื่น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านหลักเกณฑ์ หรือความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมเป็นผลมาจากการลงทุนขององค์กรต่อบุคคล เช่น ในด้านการฝึกอบรม การให้เงินช่วยเหลือ ประสบการณ์จากการขัดเกลาทางสังคมในเรื่องค่านิยมและความซื่อสัตย์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีกับองค์กร ส่วนใน ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปหรือ

โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบระหว่างแนวคิดของ Buchanan II. (1974 : 533)

Porter. (1974 : 604) and Steers, R.M. (1977 : 46) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าการบริหารและเป้าหมายขององค์กรเหมาะสมดีแล้ว การยอมรับวัฒนธรรมขององค์กร การเชิญชวนเพื่อนหรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานงานร่วมกันที่องค์กร การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหา บุคลากรและสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์กรอื่น
2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง การทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พยายามโน้มน้าวเพื่อนๆทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ การนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อส่งงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร ความไม่ลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น รู้สึกว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่น่าทำงานด้วย สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย และการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแห่งนี้ถือเป็นการตัดสินใจครั้งหนึ่งในชีวิต
4. การมีส่วนร่วม หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้จะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ทำงานอย่างที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน
5. ความภักดี หมายถึง การตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์กร ยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร ยึดมั่นในองค์กร ตั้งใจอยู่กับองค์กรไม่เปลี่ยนแปลงทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ห่วงใยอย่างจริงจังในความ เป็นไปและ ความอยู่รอดขององค์กร

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและของตนเองเป็นแนวทางเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้ลาออกได้

จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

หากบุคคลมีองค์ประกอบข้างต้น จะเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์กัน เพราะทั้งองค์กรและบุคคลต่างมีความต้องการประสบความสำเร็จในเป้าหมายไปพร้อม ๆ กัน โดยทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องพึ่งพากัน ประสานประโยชน์และส่งผลให้สังคมมีความสงบสุข

สรุปได้ว่าองค์ประกอบดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า ยังไม่มีแบบจำลองที่สามารถ ชี้วัดหรือตัดสินใจว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการก่อตัวของความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุม แต่ละคนได้มองปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของตนเองซึ่งจะคล้ายกันบ้างหรือแตกต่างกัน ดังนี้

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2549 : 5) ได้สรุปถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน, ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง และประสบการณ์ในงาน คือ การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือ เป็นโทษ มีผลต่อความผูกพันขององค์กรองค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2550 : 25) ได้ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ประการ ที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร คือ ประการที่หนึ่งลักษณะส่วนตัวของพนักงาน รวมทั้งอายุการทำงานในองค์กร และความแตกต่างในความรุนแรงของความต้องการประการที่สอง ลักษณะงาน เช่น ความสำคัญของงานที่ทำ และโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ประการสุดท้าย คือ ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนคำพูดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ธนาพร เข้มสุตา (2550 : 2) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ความคาดหวัง (Job Expectations) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychologica Contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job Choice Factors) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นต่อไป มีความตั้งใจรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์อื่นๆต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial Work Experiences) ขอบเขตของงาน (Job Scope) การนิเทศงาน (Super Vision) ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) ลักษณะของงานต่างๆ เช่น งานที่ทำให้ผลย้อนกลับ (Job Feedback) งานที่ให้ความเป็นอิสระ (Autonomy) งานที่ท้าทาย (Challenge) งานที่มีความเด่นชัด (Identity) และงานที่มีความสำคัญ (Significance) จะส่งผลให้บุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มมากขึ้นถ้าเป้าหมายของบุคลากรและองค์กรมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ลักษณะขององค์กร เช่น การให้ความสนใจกับบุคลากร การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร เหล่านี้เป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยภายนอกองค์กร (Non-organizational Factor) ได้แก่ การมีทางเลือก งานอื่น ๆ เป็นต้น ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะสูงในกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่มากเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น และการไม่มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงงาน

วิภาดา คูปตานนท์ (2551 : 181) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระหว่างคนกับองค์กรมีหลายประการ เช่น

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
2. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Supportive Colleagues)
3. ความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนสนิท (Friendship Group)
4. ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน (High Performance)
5. ความศรัทธา เลื่อมใส ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถและความดี

ของหัวหน้างาน(Trust and Confidence in the Boss)

6. ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร (Reputation and Image)
7. ผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช้เงิน (Financial and Nonfinancial Rewards)

8. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)
9. การยอมรับนับถือทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Recognition)

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2551 : 21) สรุปความว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัย 3 อย่าง คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติว่ามีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายทักษะในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ผลสะท้อนกลับของงานและโอกาสได้ปฏิบัติกับผู้อื่นในการทำงานนั้น
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของกลุ่มองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

สุชาดา ซื่อดี (2553 : 15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพให้อยู่ในองค์กรตลอดไป มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่ง

การเป็นสมาชิกขององค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานทั้งปัจจัยประสบการณ์ในงาน ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร มี 3 ปัจจัยซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของออกกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรความพึงพอใจขององค์กร

Baron and Greenberg (1990 : 24) ได้เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. ตัวตน คือ ระดับความรับผิดชอบในงานที่สูง การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงข้ามหากว่ามีความตึงเครียดหรือมีความคลุมเครือในบทบาทจะทำให้องค์กรลดลง
2. โอกาสในการจ้างงาน คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสในการหางานอื่นหรือมีทางเลือกที่มากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง
3. ลักษณะส่วนบุคคล คือ บุคคลที่อายุมาก มีระยะเวลาการทำงานที่นาน หรือมีความอาวุโสกว่าในตำแหน่งงาน และบุคคลที่พึงพอใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มว่ามีความผูกพันในระดับสูง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการรูปแบบของแรงงานทั่วไป เช่น ความพึงพอใจในหัวหน้างาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับพนักงานขององค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง

Machinsky (1993 : 15 - 16) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1997) คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feed back) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experince) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนเมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น

Steers and Porter (1998 : 34) สรุปได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบคือ

1. โครงสร้างขององค์กรซึ่งจะมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัดมีกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงานเป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงานความสามารถในการถ่วงน้ำหนักและการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Schultz (1998 : 16) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน สถานภาพทางการเงินของพนักงาน

2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมีระบบการบริหารงานที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงาน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่รอดขององค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงก่อให้เกิดปัจจัย ดังนี้ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการจัดการ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

6. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการจำนวนมากที่ให้ความสนใจ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้ทรัพยากรบุคคลคงอยู่กับองค์กร หรือลาออกจากองค์กร อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการขององค์กร โดยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร จะมีผลต่อพนักงานมีความทุ่มเท ความเต็มใจในการปฏิบัติงานทั้งของตนเองและไม่ใช่ของตนเอง อย่างเต็มความสามารถ และประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการแสดงถึงความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น พนักงานขององค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันในระดับสูงจะมีการแสดงออกจากการปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเททั้ง แรงกาย แรงใจ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในทางกันข้ามการที่พนักงานขาดหรือ มีความผูกพันที่อยู่ในระดับต่ำจากพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกจะเป็นไปในทิศทางที่ไม่พึงปรารถนา เช่น พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนราชการ ดังนั้นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงให้ความสำคัญเป็นประเด็นแรก ๆ ในการบริหารจัดการ ในส่วนของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของแต่ละปีงบประมาณ ตามตัวชี้วัด หมวด 5 (การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล) “การสร้างบรรยากาศการทำงาน ความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อสถาบันอุดมศึกษา” จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจ เพราะปัจจัยที่สำคัญจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ความเต็มใจจะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกมา 6 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความ

เต็มใจ ด้านความภูมิใจ ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจ ด้านความคงอยู่ ซึ่งได้นำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้

6.1 ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรพร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานยอมรับในค่านิยมและเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างสม่ำเสมอ และยังคงอยากทำงานอยู่กับองค์กร ซึ่งองค์กรอื่นอาจจะมีแรงจูงใจมากกว่าองค์กรปัจจุบัน แต่พนักงานก็มีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ดังที่ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2551 : 19) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร ยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกับตน อีกทั้งความเกี่ยวพันกับองค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และฉันทานันท์ เขจรนันท์ (2551 : 107) กล่าวว่า การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์กร โดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

6.1.1 เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น ถ้าคนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร

6.1.2 การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น บริษัทตีมีกำไร ผลกำไรก็นำมาจัดเป็นเงิน โบนัสตอบ

แทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นได้อย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

6.1.3 ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร โดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึง พันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้ชิดกับบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การยอมรับการเลื่อนตำแหน่ง หรือเป็นการผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บุคลากรเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงานอย่างไรก็ตามอภิขัย ศรีเมือง (2549 : 49) ยังกล่าวอีกว่า ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลาสติปัญญา และแรงงานที่ใส่ไปในงาน โดยสิ่งพนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ ความตั้งใจประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมาย หวังแทนและภูมิใจ ซึ่งทำให้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน และวิธีการหาแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์กร เพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่าความเชื่อมั่นในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับและมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กรพนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร เช่น นโยบาย เป้าหมาย ค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร ต่างก็ทำให้เกิดความเต็มใจที่จะมุ่งมั่น ท่วมเท่ความสามารถอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

6.2 ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร

ในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร จะกล่าวแสดงถึงความพยายามอย่างเต็มที่ และ เต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียดสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใยต่อความเป็นไปขององค์กร โดยพนักงานจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้ให้องค์กรอยู่รอด และดำเนินงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดความรู้สึกเต็มใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจะต้องสร้างทัศนคติในทางบวกให้กับพนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรตนเอง ให้ได้มีกิจกรรมทั้ง การ

ปฏิบัติงาน การแสดงออกทางความคิดเห็น จากนั้นพนักงานก็คงมีความรู้สึกทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร เสมือนว่าตนเองเป็นสมาชิกในกลุ่มหรือเป็นเจ้าขององค์กรนั้น ๆ และสร้างความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ กิจกรรมที่จะจัดหรือส่งเสริมให้กับพนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร ฦฐฐพ้ันท์ เฆจรน้ันทน์ (2551 : 107) ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรเกิดความผูกพัน และความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพและคุณภาพของผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ ความสามารถของบุคลากรที่มีคุณภาพ ไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ 3 ประการ

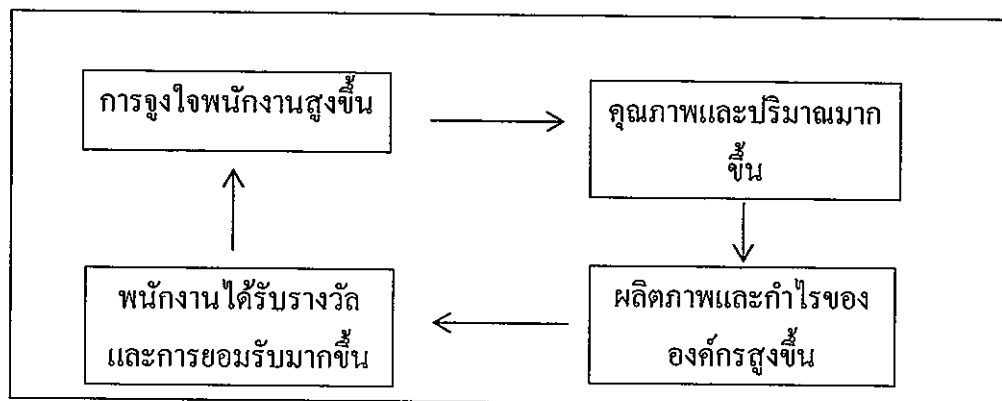
6.2.1 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยจะมีความ โน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

6.2.2 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบ ๑ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ส่วนตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

6.2.3 ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

จะเห็นได้ว่า ฦฐฐพ้ันท์ เฆจรน้ันทน์ (2551 : 80) ใช้วิธีการเพื่อการจูงใจจะมีพลังมีความพยายามในการแสดงออก เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กระตุ้นให้บุคคลมีการจูงใจในงาน เขาก็จะทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป้าหมายขั้นพื้นฐานของการจูงใจประกอบด้วย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ดึงดูดพนักงานที่มีศักยภาพให้ร่วมงานกับองค์กร
2. กระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ
3. รักษาพนักงานที่มีความสามารถสูงให้อยู่กับองค์กร



แผนภาพที่ 2 แบบจำลองการจูงใจกับความสำเร็จขององค์กร

ที่มา : ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551 : 80)

จากภาพประกอบจะเห็นว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจสูงจะทำงานอย่างมีคุณภาพและปริมาณมากขึ้นซึ่งจะมีผลต่อผลิตภาพ (Productivity) และกำไรขององค์กร จะมีผลต่อรางวัลและการได้รับการยอมรับของบุคคล ทำให้บุคคลากรมีการจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร พนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทำงานด้วยความมีน้ำใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกภูมิใจว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ

6.3 ความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

องค์กรใดที่พนักงานมีความผูกพันระดับสูง แสดงได้ว่าองค์กรนั้น มีการแสดงออกของพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร แต่พนักงานแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานในองค์กรเดิมนั้น ไม่คิดที่จะโอนย้ายไปอยู่องค์กรอื่น ยังคงความต้องการจะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพใน สังคมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ก็ยังคงเป็นพนักงานขององค์กรนั้น ไม่คิดจะเปลี่ยนใจ นั่นคือ พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้า มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งนอกเหนือจากการเป็นสมาชิกของ

องค์กรแล้วก็ตาม ไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรและเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานจะมีพฤติกรรม การกระทำที่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ ในการทำงาน ไม่คิดที่จะละทิ้งต่อหน้าที่ หรือโยกย้าย หรือเปลี่ยนที่ทำงาน พนักงานที่มีความผูกพัน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ได้แก่ มีความจงรักภักดี เลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ได้ ด้วยเจตนารมณ์และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากขึ้นเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และเกิดความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. 2549 : 207 - 208) ซึ่งการที่จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจในงานจะมีด้วยกัน 6 ประการ (วิเชียร วิทยาอุดม 2551 : 77 - 81) ดังนี้

6.3.1 ค่าจ้าง (Pay) เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงาน เพราะว่าเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการ เป็นสิ่งที่พนักงานมักมองเห็นค่าจ้าง เป็นเงาสะท้อนของการมีคุณค่าในการปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

6.3.2 ตัวงาน (The Work Itself) แสดงถึงบทบาทหลักว่าพนักงานมีความพึงพอใจกับงานของพวกเขาอย่างไร งานที่ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน จะทำให้พนักงานทำงานได้ดี และมีความพอใจในงานของเขาเพิ่มขึ้น

6.3.3 การส่งเสริม (Promotions) โอกาสในการส่งเสริมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความพอใจในงานได้ โดยเฉพาะเกิดความพอใจในตำแหน่ง การส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นภายในองค์กรจะสร้างความพอใจในงานให้กับพนักงานที่ได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้พนักงานผู้นั้นมีความเต็มใจตั้งใจจะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมากยิ่งขึ้นกว่าการได้รับอิสระหรือมากกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น การส่งเสริมมีผลอย่างมากกับความพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย และผลตอบแทนที่ได้รับในแต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกันไป ผลตอบแทนที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง ซึ่งจะเห็นได้จากผู้บริหารจะได้รับเงินจากการส่งเสริมมากกว่าพนักงานทั่วไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของผู้บริหารกับตำแหน่งงานของพนักงานในตำแหน่งอื่น ๆ

6.3.4 การควบคุมดูแล (Supervision) การดูแลมีส่วนร่วมสำคัญต่อความรู้สึกพอใจในตำแหน่งและในการทำงานเป็นอย่างมาก การดูแลมีอยู่ด้วยกัน 2 แบบ คือ

1) การเอาพนักงานเป็นศูนย์กลาง (Employee Centered) ผู้บริหารจะเป็นผู้สนับสนุนความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาลงไป และเป็นคนคอยดูแลพนักงานเหมือนญาติ ซึ่งดูเหมือนว่าเป็นบ่อเกิดในความพอใจของพนักงานและลูกจ้าง

2) การให้ความพอใจแก่พนักงาน ให้อำนาจหรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก่พนักงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความพอใจในงาน

6.3.5 กลุ่มทำงาน (Work Group) การเป็นมิตรและการร่วมมือกันของผู้ร่วมงานเป็นบ่อเกิดของความพอใจในงานของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะกับสายงานบางอย่างที่ไม่ชอบงานที่ต้องแยกงานออกจากคนอื่น ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งทำให้ได้มีโอกาสในการสนทนากัน ในขณะทำงาน พนักงานมักจะร่วมมือร่วมใจกันแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของพวกเขา อย่างไรก็ตามกลุ่มทำงานจะต้องมีผู้บริหารที่ดีในการดึงความร่วมมือ และต้องไม่มีการให้ความสำคัญกับพนักงานฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากเกินไป เพราะอาจจะสร้างความไม่พอใจให้แก่พนักงานอีกฝ่ายหนึ่งได้

6.3.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) เป็นสภาพทั่วไปในบรรยากาศที่ทำงาน เพื่อสร้างความพอใจให้แก่พนักงาน เหตุผลที่ทำให้ต้องจัดสภาพของการทำงานให้ดีขึ้นมาจากสาเหตุดังนี้

1) ถ้าคนทำงานอยู่ในสภาพของการทำงานที่ไม่ดี เช่น เมื่อมีความร้อนมาก หรือมีแสงสว่างน้อย ก็จะก่อให้เกิดความไม่สบายของร่างกาย อากาศที่สกปรกหรือมลพิษ หรือมีการระบายอากาศที่น้อย อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายได้และยังเป็นตัวสร้างปัญหาในการทำงานอีก

2) สภาพการณ์ที่ทำงานมีความสำคัญต่อพนักงาน ควรให้ความเป็นอิสระแก่พนักงาน ถ้าหากมีใครต้องบังคับให้พนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นเวลานาน หรือทำงานล่วงเวลาจนมากเกินไป พนักงานอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายจากการปฏิบัติงานในที่สุดอาจจะถึงขั้นลาออกจากงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดตารางเวลาของการทำงานให้เหมาะสม ควรให้เขามีเวลาอยู่กับครอบครัวกับเพื่อนและสามารถหาความบันเทิงจากภายนอกได้บ้าง ในทางกลับกันถ้าให้พนักงานมีวันหยุดสั้น ๆ หรือวันหยุดเทศกาล หรือวันหยุดในระหว่างชั่วโมงการทำงานบ้าง ก็อาจเป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงานได้อีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มที่จะจากองค์กรไป มีนักวิชาการอธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Organization Commitment) หรือที่เรียกว่า Side bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่นเขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual Organization Goal Congruence Orientation) หรือเรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment)

จากมุมมองของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท์ (2551 : 80) สามารถสรุปได้ว่าความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การที่พนักงานแสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานต่อในองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น ไม่ว่าจะมิอะไรเปลี่ยนแปลงภายในหรือมีสิ่งดึงดูดจากภายนอกก็ยังคงต้องการเป็นพนักงาน การต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์กรนั้น เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากค่าจ้างที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีการร่วมมือร่วมแรงในการทำงานเป็นทีม และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

จะเห็นได้ว่า การศึกษาขององค์กรที่มีความผูกพัน มีประโยชน์มากเพราะการที่ผู้บริหารองค์กรได้ทราบสภาพปัญหาของพนักงาน ว่าระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ต่องานต่อผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนการที่ได้รับทราบปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

7. ระดับของความผูกพันต่อองค์กร

ระดับของความผูกพันต่อองค์กร (วิทาวรรณ สว่างศรี. 2549 : 8) ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงานซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงานมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้อัตราการขาดงานการลาออกลดน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานกล่าว คือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้พนักงาน

มีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์องค์กรและส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานระดับสูงเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

(Baron. 1986 : 165) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการทำงาน – ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกกล่าวคือ

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

Newstrom and Davis (1989 : 98) ได้แสดงตารางผลของ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ ไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	การลาออกลดน้อยลง ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น บุคลากรคงอยู่กับองค์กรเพิ่มขึ้น	การลาออก ความเหน้อยต่ำ การขาดงานเพิ่มขึ้น ขาดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ปริมาณงานต่ำไม่จรรู้สึกดีต่อ
2. ระดับกลาง	สกัดกั้นความตั้งใจในการลาออก	องค์กรเกิดพฤติกรรมต่อต้าน บุคลากรจะจำกัดบทบาทของตัวเอง บุคลากรจะชั่งน้ำหนักระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการไม่ทำงาน ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	รู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในงาน บุคลากรยอมรับความต้องการ	ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้

ระดับความผูกพัน	องค์กร	
ขององค์กรในการเพิ่มผลผลิตระดับการแข่งขันในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น จุดประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย		บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดความคิดสร้างสรรค์และขาดการปรับตัว จะทำผิดกฎและไม่เข้าข้างองค์กร

ที่มา : Newstrom and Davis. (1989 : 98)

สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันสามารถวัดได้ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวัดผล การปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร สำหรับหลักเกณฑ์ที่จะบอกว่าพนักงานมีความผูกพัน ต่อองค์กรหรือไม่นั้นจะต้องดูความเชื่อมโยง ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานในด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรสำหรับการประเมินต้องนำเกณฑ์นั้น มาสร้างตัวชี้วัดเพื่อ สร้างเกณฑ์ระดับคะแนนเพื่อวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีหลายทฤษฎี ดังนี้

กาจนานา บุญเพลิง (2552 : 61) ได้สรุปถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของ โอลเซ็นว่า เป็นหลักพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ไว้ว่าการปฏิสังสรรค์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำ ทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์กร ให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้ถูกกระทำอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อหวังว่า จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบ ในลักษณะที่เหมาะสมการแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้นแรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการ แลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดขึ้น ได้หลายรูปแบบกล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (Obiects) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการ แต่ละฝ่ายสามารถสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ โดยความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นสมำเสมอตราบเท่าที่มีเงื่อนไข 3 ประการ

1. การตอบแทน โดยให้รางวัลแก่ผู้เกี่ยวข้อง
2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าต้นทุน

3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำยังไม่ได้การตอบสนอง

เมื่อเงื่อนไข 3 ประการ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยน ยังคงจะเกิดขึ้นหรือในกรณีที่ปราศจากเงื่อนไขแล้ว คือถ้าผู้กระทำประสบกับเงื่อนไขเหล่านี้ คือ ต้นทุนมากเกินไป (Excessive Cost) มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า สมาชิกนั้นจะถอนตัวออกจากความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้อาจจะไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดีหรือมีการเชื่อมโยงทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนคนอื่นๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัล หรือตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน

Abraham H. Maslow (1970 : 81 - 83) ได้เสนอทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need) ซึ่งมีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยแนะแนวทางให้ฝ่ายนักบริหารว่าควรจะใช้วิธีการจูงใจแบบใดต่อคนงาน ทั้งนี้โดยคำนึงความต้องการลำดับชั้นต่าง ๆ ของคนเหล่านั้น มีความสำคัญดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนมาหลัง ได้ดังต่อไปนี้คือ

1.1 ความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร การนอน การหายใจและสิ่งอื่นๆซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือว่าเป็นลำดับความต้องการขั้นต่ำสุดและขั้นแรกของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เช่น มนุษย์ต้องการได้รับความคุ้มครองปลอดภัยอันตรายและการข่มขู่ต่างๆ ตัวอย่างเช่น การทำร้ายร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (อันนี้สำคัญมากขึ้นทุกทีๆ) เป็นต้น

1.3 ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม เป็นความต้องการขั้นสูงถัดขึ้นไปจากความต้องการด้านกายภาพและความปลอดภัย ซึ่งหมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่าง ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านั้น

1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมนั้น คือ มนุษย์ที่ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย และการผูกพันในสังคมได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จะหันไปสู่ความต้องการลำดับชั้นที่สี่นี้ การจูงใจมนุษย์ที่มีความต้องการแบบนี้จำเป็นต้องอาศัยกลวิธีที่สามารถสนองความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่สี่นี้ให้ได้ การมีฐานะเด่น หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้

ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับความยกย่องในสังคมนั้น หมายถึงความต้องการจะมีสถานะภาพสูง และได้รับการยกย่องจากสังคม

1.5 ความต้องการที่จะประจักษ์ตน หรือตระหนักถึงความจริงใจในตนเอง (Self-actualization) เป็นลำดับขั้นของความต้องการที่สูงที่สุด หมายถึง การที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งเท่ากับเปิดโอกาสให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการของตนเท่าที่ตนจะมีความสามารถกระทำได้

2. หลักของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow มีอยู่ว่า ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป เมื่อเป็นเช่นนั้น การจูงใจให้มนุษย์ทำงานได้ดีนั้นหัวหน้าฝ่ายจัดการต้องเข้าใจว่าคนงานในโรงงานมีความต้องการอะไรบ้าง อยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการ 5 ประการ การที่ฝ่ายจัดการจะหันไปสนองความต้องการลำดับที่ 3,4 และ 5 โดยที่ความต้องการลำดับที่ 2 ยังไม่ได้รับการสนองนั้นเป็นวิธีจูงใจคนงานที่ผิดและจะไม่ทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นแต่ประการใด ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่ดีที่สุดคือองค์กรที่สามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นคนที่ไม่ทำอะไรฝืนความรู้สึกและเป็นคนที่ต้องการความส่วนตัว

ALderfer (1972 : 142 - 175) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (Existence : E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีเป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานปัจจัยอำนาจความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : S) คือ ต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเพื่อน

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย

Chester Barnard (1986 : 98 - 101) ทฤษฎีองค์การแบบเป็นทางการ (Theory of Formal Organization) องค์การเกิดขึ้นมาได้เพราะคนที่มารวมกันสามารถติดต่อ พுகคุยกันรู้

เรื่อง ต่างคนต่างยอมรับออกแรงทำงานส่วนที่ตนรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วม บางอย่าง เช่น คน 5 คน ช่วยกันเข็นก้อนหินใหญ่ขึ้นภูเขา ทุกคนตกลงช่วยกันออกแรงเพื่อเข็นก้อนหินให้ถึงยอดเขา เป็นต้น ดังนั้นทฤษฎีองค์การแบบเป็นทางการจึงมีองค์ประกอบคือ

1. คนที่จะมาร่วมกันในองค์กรต่างก็มีความตั้งใจที่จะมาร่วมกันทำงาน
2. คนที่มาร่วมกันยังต้องมีเป้าหมายของการร่วมมือกันด้วย
3. คนที่มาร่วมกันในองค์กรต่างต้องติดต่อพูดคุยจากกันรู้เรื่อง

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว เมื่อเทียบกับหลักการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำให้สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ วางอัตราค่าจ้าง และที่สำคัญผู้บริหารสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทราบถึงความต้องการของพนักงานและความสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย เพื่อก้าวเข้าสู่ การรักษา การไม่โยกย้ายสถานที่ทำงาน จะได้มาซึ่งการเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่าองค์กรไม่มีศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กร ก็ส่งผลถึงการแสดงออกของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อองค์กรทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ประวัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 454 ไร่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามศูนย์หนองโน ตั้งอยู่ที่บ้านหนองโน หมู่ 1, หมู่ 5 และบ้านกุดแคน หมู่ 6 ตำบลหนองโน (โคกก่อ) อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 1,050 ไร่ 3 งาน 32 ตารางวา เป็นที่ตั้งของคณะ

เทคโนโลยีการเกษตร และ โครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2468 ตั้งเป็น “โรงเรียนประถมกสิกรรม” ขึ้นที่บริเวณวิทยาลัยเทคนิค มหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2470 ได้ย้ายไปตั้งที่โคกอีต้อย อยู่ห่างจากตัวเมืองมหาสารคามไปทางทิศ ตะวันตก ประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2473 เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนประถมวิสามัญและฝึกหัดครูกสิกรรมขั้นต่ำ

พ.ศ. 2474 ได้ยุบเลิกแผนกฝึกหัดครูกสิกรรมขึ้นตำแหน่งเหลืออยู่เฉพาะ โรงเรียน
ประถมวิสามัญ

พ.ศ. 2481 ยกฐานะเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2498 เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2505 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2519 จัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และ พ.ศ.2518
มีผลให้วิทยาลัยครูมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 (14 กุมภาพันธ์) วิทยาลัยครูทุกแห่งได้รับพระราชทานนามว่า
“สถาบันราชภัฏ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Rajabhat Institute” และต่อท้ายด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด
แปลว่า “คนของพระราชฯ”

พ.ศ. 2538 (25 มกราคม) ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และ
ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏพ.ศ. 2538 และวันที่ 6 มีนาคม 2538
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานพระราชลัญจกรประจำ
พระองค์ ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคาม เปลี่ยนสถานะเป็น
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน

2. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.1 สถานภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีเป้าหมายหลักที่จะผลิตบัณฑิตเพื่อ
ตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์
: มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิ
บาล เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ 1 : พัฒนาระบบการบริหารที่มีธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 2 : พัฒนา
บุคลากรให้มีความรู้เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย
ต่อไป โดยมีหน่วยงานบริหารจัดการในสังกัด ดังนี้

2.1.1 คณะครุศาสตร์

2.1.2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.1.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2.1.4 คณะวิทยาการจัดการ

- 2.1.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 - 2.1.6 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.1.7 คณะนิติศาสตร์
 - 2.1.8 คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
 - 2.1.9 บัณฑิตวิทยาลัย
 - 2.1.10 สำนักงานอธิการบดี
 - 1) กองกลาง
 - 2) กองคลัง
 - 3) กองบริหารงานบุคคล
 - 4) กองนโยบายและแผน
 - 5) กองพัฒนานักศึกษา
 - 2.1.11 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
 - 2.1.12 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.1.13 สถาบันวิจัยและพัฒนา
 - 2.1.14 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
 - 2.1.15 สำนักวิเทศสัมพันธ์และการศึกษานานาชาติ
 - 2.1.16 สำนักบริการวิชาการ
 - 2.1.17 สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 - 2.1.18 สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
 - 2.1.19 สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
 - 2.1.20 ศูนย์การศึกษาพิเศษ
 - 2.1.21 ศูนย์วิทยาศาสตร์
 - 2.1.22 ศูนย์คอมพิวเตอร์
 - 2.1.23 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสวนวรุณ
 - 2.1.24 หน่วยงานตรวจสอบภายใน
 - 2.1.25 หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ (UBI)
 - 2.1.26 โครงการน้ำดื่มวรุณทิพย์
- 2.2 วิสัยทัศน์/พันธกิจ/วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2.1 วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เป็นคลังปัญญา และที่พึ่งของสังคม ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”

2.2.2 พันธกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติภารกิจของ มหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ ดังนี้

- 1) แสวงหาความจริงเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล
- 2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทยมีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศไทย
- 3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในอัตลักษณ์ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- 4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 6) ประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- 8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 9) จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพได้มาตรฐาน

2.3 วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.3.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความรู้ความสามารถและทักษะในระดับมาตรฐานสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีเหตุผล และส่งเสริมสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้พิการ ผู้มีความสามารถพิเศษ บุคลากรประจำการ และประชาชนทั่วไป

2.3.2 เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2.3.3 เพื่อเป็นคลังปัญญาของสังคม เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็ง บนพื้นฐานความรู้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับการให้บริการวิชาการเพื่อก้าวสู่การเป็นคลังปัญญาของสังคม

2.3.4 เพื่อทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่นอีสาน โดยการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2.3.5 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพทางวิชาการและงานวิจัยร่วมกับสถาบันวิชาการต่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนเอเชีย และนานาชาติ

2.3.6 เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 เป้าประสงค์ แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำหนดไว้ดังนี้

2.4.1 บัณฑิตของมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีมาตรฐานระดับสากล

2.4.2 สร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.4.3 มีงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2.4.4 เป็นคลังปัญญาของสังคม เพื่อพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.5 สืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และข้อมูลทางด้านศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

2.4.6 มหาวิทยาลัยเป็นแบบอย่างในการจัดการสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม (Green and Clean Environment)

2.4.7 มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในระดับมาตรฐานสากล

2.4.8 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

3. นโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังนี้

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสืบสานและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

3.2 สนับสนุนและกำกับการบริหารจัดการทั่วไปของมหาวิทยาลัยในอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศและนานาชาติ

3.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยตามพันธกิจทุกด้าน เพื่อให้บรรลุผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว

3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยในการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น

3.7 ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ

3.8 ส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร รวมทั้งระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เชื่อมโยงกับการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อสร้างความชัดเจน และเพิ่มคุณค่าให้กับผลงานวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัยรวมทั้งการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมงานวิจัยในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการวิจัย ดังนี้

พชร อิมวิเศษ (2548 : 120) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายได้ ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ที่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิด ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายได้

พีรยา วิเศษจิตร (2549 : 80) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 90 คน ใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ อายุงาน และรายได้/ค่าตอบแทน ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับองค์กรในทุกด้าน

ณิษฐา พันธุ์วานิช (2551 : 97) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 45 ปีจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก สำหรับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความมั่นคงในงาน ในระดับมาก สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. บุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้าน ความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านมีส่วนร่วมในการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วรรณิตา สารีคำ (2551 : 50) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีวิทยาเขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001-15,000 บาท ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 11 ปี และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรมีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานกว่า 11 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และด้านส่วนร่วมกับองค์กร และมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยข้าราชการมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มากกว่าพนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร มากกว่า พนักงานราชการ และข้าราชการมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่า พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

มันทนา ตุลยนิษกะ (2552 : 55) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

สุภารัตน์ สุวรรณนิช (2552 : 73 - 74) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำ 7 แบบ พบว่า มีลักษณะภาวะผู้นำแบบ 9,9 ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแสดงออกจากการดำรงอยู่ การปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์กร และความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะอยู่อย่างเต็มใจเพื่อสนับสนุนองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ว่าจะมีลักษณะภาวะผู้นำแบบใดก็ตามก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

รัตนา บุตรดี (2553 : 63) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย

สนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และเพื่อสร้างและพัฒนาโมเดลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ พ.ศ.2553 จำนวน 972 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัด 1 ฉบับ คือ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .47 ถึง .75 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .87 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน

มนสิชา อนุกุล (2553 : 54) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) ตามลำดับดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกลึก (ค่าเฉลี่ย 3.82) ซึ่งมีความผูกพันมากที่สุดในการทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผูกพันระดับปานกลาง ในด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.29) และมีความผูกพันน้อยที่สุดในด้านองค์กรมีสวัสดิการและความปลอดภัยมั่นคงที่เหมาะสม โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกลึกและด้านบรรทัดฐานของสังคม ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

วิฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554 : 345) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงานความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การ

ได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัว คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงานความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารและลักษณะของงานที่ทำที่ร่วมกัน พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17 และ 3) ได้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = 1.931 + 0.333X + 0.371X + 0.339X + 0.189X + (-0.129)X + 0.074X$$

$$Z = 0.372Z + 0.282Z + 0.246Z + 0.189Z + (-0.129)Z + 0.080Z$$

สัญญา เคนาภูมิ (2555 : 80) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังค่าเฉลี่ยที่พบความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ค่าเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อยู่ที่ 3.61 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา/ พนักงานราชการ อยู่ที่ 3.63 และพนักงานจ้างตามสัญญาจ้าง อยู่ที่ 3.54 ตามลำดับ แสดงว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการศึกษามาเป็นระยะเวลายาวนาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรไม่เต็มที่เท่าใดนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรประเภทอัตราจ้าง

อนุชา ลาวงศ์ (2557 : 114) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านมีใจให้บริการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความถูกต้อง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความ

เชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ในภาพรวม ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าความสัมพันธ์ในทิศทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.734$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Fukamai and Timothy (1984 : 367 - 371) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางบวกได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีสัมพันธ์ทางลบ คือ ระดับการศึกษาและความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์ถดถอยต่อพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กร คือ อายุงานระดับการศึกษา ขอบเขตของงานและความเครียดในงานตามลำดับ

Fain (1993 : 3118) ได้ศึกษาพฤติกรรมของหัวหน้างานและความผูกพันต่อองค์กรที่สัมพันธ์กับการบริหารมหาวิทยาลัยไฮไฮโอ โดยศึกษาถึงความแตกต่างของข้อคำถามที่ใช้วิธีการเบื้องต้น โดยทำการศึกษาลูกจ้างและหัวหน้างานในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน อายุ เพศ ระยะเวลาในการเป็นผู้คุมงาน โดยศึกษาจากลูกจ้างที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมงานเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 462 คน ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างาน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับแผนการบริหารแบบ มืออาชีพ 4 - 15 แผน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพฤติกรรมในการจัดการของหัวหน้างาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่สัมพันธ์กันในทุกแผนการบริหาร

Vogel (1994 : 30) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในการสอนในวิทยาลัยชุมชน อิลลินอยซ์ โดยศึกษาจากอธิการบดีและรองอธิการบดี 96 คน อาจารย์ 341 คน จาก 48 วิทยาลัย มีปัญหาในการวิจัย 3 ข้อ คือ 1) ความผูกพันในการบริหาร การสอน การรายงานผู้บริหาร และความผูกพันของอาจารย์อยู่ในระดับใด 2) ความแตกต่างระหว่างความผูกพันในการรายงานผู้บริหาร และการยอมรับของอาจารย์อยู่ในระดับใด 3) ปัจจัยใดบ้างที่แสดงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพัน และความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์กับผู้บริหารมีความผูกพันรวมกันอยู่ในระดับ 5.1 ซึ่งอยู่มากกว่าจุดกึ่งกลางของการวัด 2) ผู้บริหารมีความผูกพันอยู่ในระดับ 7.1 ซึ่งมีนัยสำคัญในระดับ .0001 และ

อาจารย์มีความผูกพันในระดับ 4.6 3) ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับในระดับสูง ได้แก่ กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยและบรรยากาศในวิทยาลัยซึ่งมีนัยสำคัญในระดับสูง 4) การสอนและความผูกพันของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน

Kraeger (1994 : 34) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันการสอนของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา 2 สถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในมหาวิทยาลัยและความผูกพัน ในการสอน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศในองค์กรใน 8 ลักษณะ คือ นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ นโยบายการพัฒนา นักศึกษา นโยบายทางวิชาการ กระบวนการตัดสินใจ การแต่งตั้งบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ การส่งเสริมวิชาการ และบรรยากาศในการบริหาร ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในการสอน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์กรทั้ง 8 แบบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการสอนของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. ในด้านการสอน เน้นในด้านเสรีภาพทางวิชาการ การปฏิบัติอย่างยุติธรรม และความซื่อสัตย์ระหว่างการบริหารและคณะวิชา การมีใจกว้าง และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
2. บรรยากาศในการบริหารยอมรับใน โครงสร้างขององค์กร และพฤติกรรมบริหาร
3. การแต่งตั้งบุคลากร การทดลองงานและการให้ออก เป็นการกำหนด กระบวนการในการกระจายทรัพยากรทางศึกษาทั้งด้านความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในการสอน

Somer (1995 : 359 - 371) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากปฏิภริยาร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 442 คน โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกความผูกพันต่อเนื้อง ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมาศึกษา ความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน การลาออกและการขาดงาน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับ การลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ส่วนความรู้สึกความผูกพันต่อเนื้องไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามพบว่า ความผูกพันต่อเนื้องมีปฏิสัมพันธ์

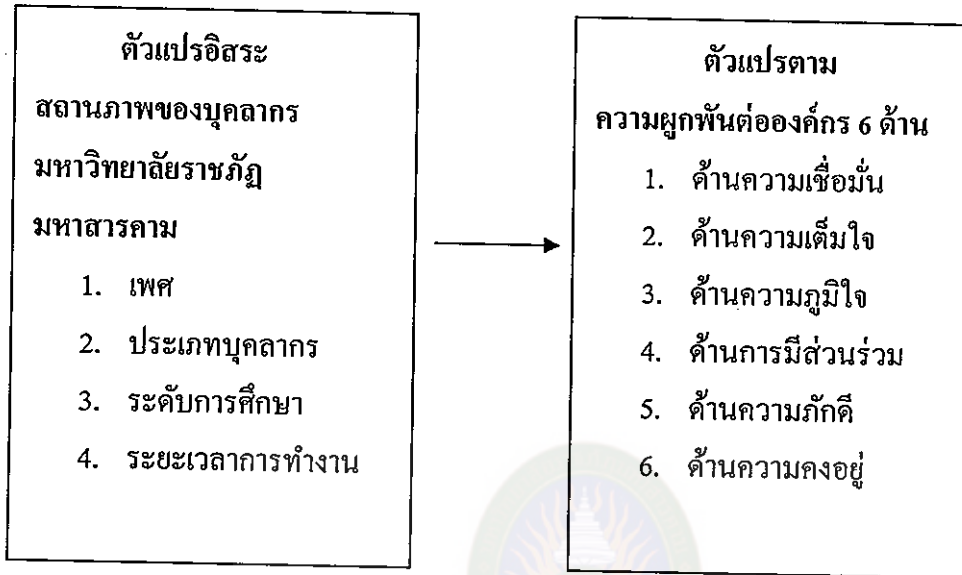
ร่วมกัน (Interaction) กับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ความรู้สึกเบื้องหน้าและ
การขาดงาน

Herbiniak and Alutto (2002 : 555 - 572) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูโรงเรียนประถมและมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทาง
ตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและ
ตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศ มีความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กร
เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งสูญหาย หากจะอยู่หรือจะออก
จากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะ
เปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย 2) สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่
กันจะพบว่าผู้หญิงเป็น โสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่ง
กลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อ
ความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำ
เช่นนั้นก็ตาม 3) อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่
ให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่
ต้องการ หรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่ต่อองค์กรเดิมต่อไป 4)
การศึกษา จากการศึกษพบว่าทั้งครูและพยาบาล ไม่มีแผนการศึกษาต่อหรือ
หาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะ
ศึกษาต่อ หรือ แม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่พัฒนาความรู้
แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหา
ความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือ
โยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกรักองค์กรหนึ่ง

สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษาวิจัยอยู่ในระดับมาก
ตัวแปรที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา และประเภทบุคลากร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจก่อให้เกิดความผูกพัน
ในด้านความเชื่อมั่น ความเต็มใจ ความภูมิใจ การมีส่วนร่วม ความภักดี และความคงอยู่ แต่ใน
ขณะเดียวกันการที่องค์กรจะได้รับประสิทธิผลของงานที่ดีได้นั้น จะต้องสร้างความผูกพันให้เกิด
กับผู้ปฏิบัติงานและตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่าง
มีความสุขและจะนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด
ประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของ Buchanan II, B. (1974 : 533), Porter. (1974 : 604) and Steers, R.M. (1977 : 46) ดังนี้



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,084 คน
(บุคลากร กองบริหารงานบุคคล 2558. (2558 : 15) จำแนกเป็น
 - 1.1 บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 648 คน
 - 1.2 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 436 คนรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,084 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มาโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973 : 727) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

n แทน ขนาดของตัวอย่างที่สุ่ม

e แทน ความคลาดเคลื่อนกำหนดเท่ากับ .05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1084}{1 + 1084(.05)^2}$$

$$n = 292.18$$

$$n \approx 293$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คำนวณได้ 292 คน เพื่อให้ได้จำนวนเต็มผู้วิจัยจึงปัดเศษของกลุ่มตัวอย่างเป็น 293 คน

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster or Random Sampling) โดยผู้วิจัยจะแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นกลุ่มตามตัวแปรอิสระเพื่อให้แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกทุกประเภทครบถ้วนตามความต้องการ ได้แก่ เพศ (ชาย,หญิง) ประเภทบุคลากร (สายวิชาการ, สายสนับสนุน) ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) ระยะเวลาการทำงาน (ต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 15 ปี, 16 ปีขึ้นไป) แล้วจึงทำการสุ่มตามความสะดวกเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีการกระจายทั่วถึงจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 293 คน จากนั้นผู้วิจัยจะได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลากกลุ่ม โดยใส่คืนตัวอย่าง ด้วยวิธีจับมาที่ละรายชื่อ และทำการบันทึกไว้ เมื่อได้รายชื่อแล้วก็นำไปใส่ในกล่องอีกครั้ง (With Replacement) เพื่อให้การจับสลากแต่ละครั้งเกิดการกระจายของกลุ่มตัวอย่างเท่าเทียมกัน จนได้กลุ่มตัวอย่างครบถ้วน ตามจำนวน 293 คน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แต่ละสถานภาพ

สถานภาพบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรสายวิชาการ	648	176
บุคลากรสายสนับสนุน	436	117
รวม	1,084	293

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2558 : 15)

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รายการ	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
จำนวนประชากร	538	546	1,084
สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม	$\frac{538}{1084} = 0.496$	$\frac{546}{1084} = 0.504$	1.000
จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม	0.496×293 = $145.33 \approx 145$	0.504×293 = $147.67 \approx 148$	293

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รายการ	ประเภทของบุคลากร		รวม
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	
จำนวนประชากร	643	441	1,084
สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม	$\frac{643}{1084} = 0.593$	$\frac{441}{1084} = 0.407$	1.000
จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม	0.593×293 = $173.75 \approx 174$	0.407×293 = $119.25 \approx 119$	293

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รายการ	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี	
จำนวนประชากร	143	325	616	1,084
สัดส่วนของประชากร แต่ละ กลุ่ม	$\frac{143}{1084} = 0.132$	$\frac{325}{1084} = 0.299$	$\frac{616}{1084} = 0.569$	1.000
จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม	$0.132 \times 293 = 38.68 \approx 39$	$0.299 \times 293 = 87.61 \approx 87$	$0.569 \times 293 = 166.72 \approx 167$	293

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รายการ	ระยะเวลาการทำงาน			รวม
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปี -15 ปี	16 ปีขึ้นไป	
จำนวนประชากร	426	475	183	1,084
สัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่ม	$\frac{426}{1084} = 0.393$	$\frac{475}{1084} = 0.438$	$\frac{183}{1084} = 0.169$	1.000
จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม	$0.393 \times 293 = 115.15 \approx 115$	$0.438 \times 293 = 128.33 \approx 128$	$0.169 \times 293 = 49.52 \approx 50$	293

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Close - Ended) และคำถามปลายเปิด (Open - Ended) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้งหมด 6 ด้าน

1. ด้านความเชื่อมั่น
2. ด้านความเต็มใจ
3. ด้านความภูมิใจ
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านความภักดี
6. ด้านความคงอยู่

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ อันจะทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามทั้งแบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด
- 2.3 ศึกษาแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2.4 สร้างแบบสอบถาม
- 2.5 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
- 2.6 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษา

3. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

3.1 นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา ภาษา และการวัดผลประเมิณผล โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์หรือนิยามศัพท์ของการศึกษา โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 50 - 100) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67 - 1 โดยกำหนดให้

สอดคล้อง มีค่าเท่ากับ +1

ไม่แน่ใจ มีค่าเท่ากับ 0

ไม่สอดคล้อง มีค่าเท่ากับ -1

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ $\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิด

183
1084
X
50

เห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R = คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

3.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
วุฒิการศึกษา ร.ป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ วงศ์กระบาถาวร ตำแหน่ง ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษา ศศ.ค.(ภาษาไทย) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต ชัยเกียรติธรรม ตำแหน่ง ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ วุฒิการศึกษา ค.อ.ค.(วิจัยและพัฒนาหลักสูตร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและ
ประเมินผล

ผลปรากฏว่าส่วนมาก มีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งเกินกว่าเกินกำหนด (.67) เอาไว้ ทั้งนี้
เป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญ ได้ช่วยแก้ไขและแนะนำไปในคราวเดียวกัน

3.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และทำการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ .92 ซึ่งเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (.80) ไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจก่อน

3. เก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้จัดทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

2. ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3. กำหนดระดับคะแนนในแบบสอบถามที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ผูกพันมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ผูกพันมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ผูกพันปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ผูกพันน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ผูกพันน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

4. การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเทียบตามเกณฑ์มาตรฐาน 5 ระดับ ดังนี้ (วรพจน์ พรหมสัจด์ยพรต และสุ่มัทนา กลางคาร. 2553 : 101 : อ้างอิงมาจาก Best 1977 : 174, Daniel 1995 : 19)

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอัตรากาชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า จากสูตร ความกว้างของอัตรากาชั้น} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น ระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันจึงมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งแสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามกำหนดไว้ 5 ระดับได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัญหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลพรรณนาด้วยตารางการแจกแจง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการทดสอบค่าที (t-Test One Sample)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากร โดยการทดสอบค่าที (T - Test Independent Samples)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็น
อิสระจากกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test)
แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ในกรณีที่ผล
การทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe Method)

5. ข้อเสนอแนะ ใช้การแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอโดยการพรรณนาความ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ (F-Distribution)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของค่าเฉลี่ย (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
Sig	แทน	ค่า Significance ของการทดลองสองทาง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนในการนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ได้แก่ เพศ และประเภทบุคลากร โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - Test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

5. วิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 293)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ.		
1.1 ชาย	145	49.5
1.2 หญิง	148	50.5
รวม	293	100.00
2. ประเภทบุคลากร		
2.1 สายวิชาการ	174	59.4
2.2 สายสนับสนุน	119	40.6
รวม	293	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	13.3
3.2 ปริญญาตรี	87	29.7
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	167	57
รวม	293	100.00
4. ระยะเวลาการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	115	39.2
4.2 5-15 ปี	128	43.7
4.3 16 ปีขึ้นไป	50	17.1
รวม	293	100.00

จากตารางที่ 7 สามารถอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

2. จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 นอกนั้นเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

4. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5-15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และระยะเวลาการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน (n = 293)

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่น	4.06	.26	มาก
ด้านความเต็มใจ	4.45	.43	มากที่สุด
ด้านความภูมิใจ	4.53	.42	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วม	4.14	.51	มาก
ด้านความภักดี	4.18	.55	มาก
ด้านความคงอยู่	4.05	.67	มาก
โดยรวม	4.23	.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าด้านความภูมิใจ และด้านความเต็มใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 ($\bar{X} = 4.53$) และ 4.45 ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี ด้านความคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ($\bar{X} = 4.06$), 4.14 ($\bar{X} = 4.14$), 4.18 ($\bar{X} = 4.18$), 4.05 ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันด้วย t-test one sample (n = 293)

ตัวแปรที่ศึกษา	μ	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร	3.41	4.23	0.31	44.578	.000*

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า การทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันด้วย t-test one sample เพื่อเปรียบเทียบค่า μ ที่ระดับ 3.41 (ระดับมาก) จากเกณฑ์การเปรียบเทียบหน้า 59 ผลปรากฏว่าระดับความผูกพันมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.23$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.31) จะได้ว่า t เท่ากับ 44.578 และมีค่าทดสอบสมมติฐาน (p - value = 0.00) ดังนั้นระดับความผูกพันจาก

การทดสอบ ด้วย T - Test One Sample มีค่าสูงกว่า 3.41 (ระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P - Value <.05) เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเชื่อมั่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ทัศนคติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.01	.29	มาก
2. พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	4.00	.20	มาก
3. นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความเหมาะสมดีแล้ว	4.00	.40	มาก
4. การบริหารงานและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเหมาะสมดีแล้ว	4.00	.53	มาก
5. เคารพนับถือยกย่องคนที่ทำความดีสุจริตและยุติธรรมของมหาวิทยาลัย	4.36	.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.07	.26	มาก

จากตารางที่ 10 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเชื่อมั่น โดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) มีจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ทัศนคติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.01$) พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.00$) นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 4.00$) การบริหารงานและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเหมาะสมดีแล้ว ($\bar{X} = 4.00$) และพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ บุคลากรมีความนับถือยกย่องคนที่ทำความดีสุจริตและยุติธรรมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.36$)

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเต็มใจจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเต็มใจ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4.55	.54	มากที่สุด
2. เห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง	4.37	.61	มากที่สุด
3. ทำงานด้วยความทุ่มเท โดยใช้ความรู้ความสามารถ และขยันหมั่นเพียร	4.52	.71	มากที่สุด
4. ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	4.37	.52	มากที่สุด
5. ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.48	.64	มากที่สุด
โดยรวม	4.46	.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเต็มใจ โดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.55$) ทำงานด้วยความทุ่มเท โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และขยันหมั่นเพียรทุ่มเทความสามารถ ($\bar{X} = 4.52$) ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.48$) ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.37$) เห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภูมิใจจำแนกเป็นรายชื่อ

ความภูมิใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม	4.76	.42	มากที่สุด
2. มักจะพูดถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามใน ด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.45	.53	มากที่สุด
3. รู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามในทางไม่ดี	4.50	.61	มากที่สุด
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นองค์กรที่ดี ที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย	4.50	.64	มากที่สุด
5. ไม่รู้สึกถึงเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม สาธารณะประโยชน์	4.50	.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภูมิใจ โดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม พบว่า มีชื่อที่
อยู่ในระดับระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) โดยจำแนกตามรายชื่อดังนี้ บุคลากรภูมิใจที่จะบอกคน
อื่นว่าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.76$) ไม่รู้สึกถึงเลใจที่จะทำหน้าที่
ในฐานะตัวแทนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ มีค่า
เท่ากับ ($\bar{X} = 4.50$) รู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในทางไม่ดี
($\bar{X} = 4.50$) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย
($\bar{X} = 4.50$) และมักจะพูดถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ
($\bar{X} = 4.45$)

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วมจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.94	.89	มาก
2. ทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	4.47	.54	มากที่สุด
3. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.28	.53	มากที่สุด
4. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	3.87	.81	มาก
โดยรวม	4.15	.51	มาก

จากตารางที่ 13 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมีส่วนร่วม โดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.94$) และบุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนรายชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.47$) และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภักดีจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความภักดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	3.89	.72	มาก
2. ตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจนเกษียณอายุราชการ	4.17	.82	มาก

ด้านความภักดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	4.52	.53	มากที่สุด
4. ไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	4.02	.68	มาก
5. คิดอยู่เสมอว่าความลับของมหาวิทยาลัย ไม่ควรนำไปเปิดเผย	4.90	.77	มากที่สุด
โดยรวม	4.15	.55	มาก

จากตารางที่ 14 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความภักดีโดยจำแนก เป็นรายชื่อ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) พบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมากมี 3 ชื่อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.17$) บุคลากรไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 4.02$) และ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนรายชื่อที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 2 ชื่อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรคิดอยู่เสมอว่าความลับของมหาวิทยาลัย ไม่ควรนำไปเปิดเผย ($\bar{X} = 4.90$) และบุคลากรมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.52$)

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความคงอยู่จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่รับผิดชอบมี โอกาสพัฒนาก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน	4.26	.54	มากที่สุด
2. ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	4.16	.65	มาก
3. รู้สึกมีความสุขในการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามนี้	4.26	.90	มากที่สุด
4. ถ้าลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ทํานงานที่	3.62	.71	มาก

ด้านความคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามนี้ต่อไปนี่			
5. ไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง	3.72	.57	มาก
6. มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.34	.66	มากที่สุด
7. การเปลี่ยนตำแหน่งของจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้	3.96	.60	มาก
8. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.14	.40	มาก
9. ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ	4.02	.59	มาก
โดยรวม	4.14	.67	มาก

จากตารางที่ 15 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความคงอยู่โดยจำแนกเป็นรายชื่อโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และพบว่าชื่อที่อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ชื่อ เรียงลำดับได้ดังนี้ ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.16$) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.14$) ไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะวิกฤติ ($\bar{X} = 4.02$) การเปลี่ยนงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก ($\bar{X} = 3.96$) ไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.72$) ถ้าลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ($\bar{X} = 3.62$)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน จำแนกตาม เพศ และประเภทของบุคลากร

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามเพศ (n = 293)

ตัวแปรที่ศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	p-value
เพศ					
ชาย	145	4.20	0.34	- 1.286	.199
หญิง	148	4.25	0.28		

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามเพศ (n = 293)

ความผูกพัน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความเชื่อมั่น	4.08	0.02	4.05	0.16	0.679	.498
ด้านความเต็มใจ	4.43	0.03	4.48	0.40	- 0.960	.338
ด้านความภูมิใจ	4.43	0.03	4.64	0.35	- 4.286	<.001*
ด้านการมีส่วนร่วม	4.04	0.03	4.24	0.56	-3.616	<.001*
ด้านความภักดี	4.13	0.04	4.17	0.58	-1.064	.288
ด้านความคงอยู่	4.23	0.07	4.05	0.41	1.737	.083

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามเพศ สามารถสรุปผลตาม
สมมติฐานได้ดังนี้

บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์ด้านความภูมิใจ และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) แต่มีความผูกพันต่อองค์ด้านความเชื่อมั่นด้านความเต็มใจ ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร ($n = 293$)

ตัวแปรที่ศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ประเภทบุคลากร					
สายวิชาการ	174	4.21	0.34	-0.550	.583
สายสนับสนุน	119	4.23	0.26		

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างมีความความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามประเภทบุคลากร ($n = 293$)

ความผูกพัน	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความเชื่อมั่น	4.05	0.30	4.08	0.16	-0.960	.338
ด้านความเต็มใจ	4.45	0.45	4.47	0.38	-0.393	.695
ด้านความภูมิใจ	4.51	0.44	4.56	0.37	-1.029	.304
ด้านการมีส่วนร่วม	4.12	0.50	4.18	0.50	-0.998	.319
ด้านความภักดี	4.14	0.55	4.16	0.53	-0.771	.441
ด้านความคงอยู่	4.18	0.80	4.07	0.37	0.635	.526

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้านทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. วิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม และรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	.389	2	.195	2.007	.136
ภายในกลุ่ม	28.132	290	.097		
รวม	28.521	292			

จากตารางที่ 20 จากการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่จากการทดสอบความแตกต่างรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	p-value
ด้านความเชื่อมั่น	Between Groups	.296	2	.148	2.264	.106
	Within Groups	18.978	290	.065		
	Total	19.275	292			
ด้านความเต็มใจ	Between Groups	.980	2	.490	2.712	.068
	Within Groups	52.410	290	.181		
	Total	53.390	292			
ด้านความภูมิใจ	Between Groups	1.131	2	.566	3.260	.040*

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	p-value
	Within Groups	50.307	290	.173		
	Total	51.439	292			
ด้านการมีส่วนร่วม	Between Groups	.908	2	.454	1.788	.169
	Within Groups	73.677	290	.254		
	Total	74.585	292			
ด้านความภักดี	Between Groups	.309	2	.155	.627	.535
	Within Groups	71.540	290	.247		
	Total	71.849	292			
ด้านความคงอยู่	Between Groups	1.213	2	.606	3.588	.029*
	Within Groups	49.022	290	.169		
	Total	50.235	292			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร
รายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจ และด้านความคงอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังนั้นจึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ
เชฟเฟ่ (Scheffe Method) ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 22 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe Method)

ความผูกพันต่อ องค์กร	(I) EDU	(J) EDU	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.
ด้านความภูมิใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.15791*	.06312	.041
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.18904*	.05593	.003
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.15791*	.06312	.041
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.03112	.05643	.927
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.18904*	.05593	.003
		ปริญญาตรี	.03112	.05643	.927
ด้านความคงอยู่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.18843	.07923	.061
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.18991*	.07312	.036
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.18843	.07923	.061
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.00148	.05436	1.000
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.18991*	.07312	.036
		ปริญญาตรี	.00148	.05436	1.000

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของวิธีของ เซฟเฟ (Scheffe Method) พบว่า 1) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจโดยรวมมากกว่า ระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$) 2) บุคลากรที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่โดยรวม มากกว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$)

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.487	2	.243	2.518	.082
ภายในกลุ่ม	28.034	290	.097		
รวม	28.521	292			

จากตารางที่ 23 จากการทดสอบความแตกต่าง พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่จากการทดสอบ ความแตกต่าง รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (n = 293)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	
ด้านความเชื่อมั่น	Between Groups	.131	2	.066	.995	.371
	Within Groups	19.143	290	.066		
	Total	19.275	292			
ด้านความเต็มใจ	Between Groups	1.165	2	.582	3.234	.041*
	Within Groups	52.225	290	.180		
	Total	53.390	292			
ด้านความภูมิใจ	Between Groups	.243	2	.121	.688	.504
	Within Groups	51.196	290	.177		
	Total	51.439	292			
ด้านการมีส่วนร่วม	Between Groups	2.190	2	1.095	4.386	.013*

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	Within Groups	72.396	290	.250		
	Total	74.585	292			
ด้านความภักดี	Between Groups	3.591	2	1.796	7.629	.001*
	Within Groups	68.258	290	.235		
	Total	71.849	292			
ด้านความคงอยู่	Between Groups	.522	2	.261	1.522	.220
	Within Groups	49.713	290	.171		
	Total	50.235	292			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภักดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ดังนั้นจึงนำมาทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe Method) ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe Method)

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) EDU	(J) EDU	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ด้านความเต็มใจ	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 15 ปี	-.10628	.05597	.166
		16 ปีขึ้นไป	-.16365*	.06543	.041
	5 - 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.10628	.05597	.166
		16 ปีขึ้นไป	-.05737	.06426	.755
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.16365*	.06543	.041

ความผูกพันต่อองค์กร	(I) EDU	(J) EDU	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
		5 - 15 ปี	.05737	.06426	.755
ด้านการมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 15 ปี	-.13415	.06420	.114
		16 ปีขึ้นไป	.09217	.08464	.553
	5 - 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.13415	.06420	.114
		16 ปีขึ้นไป	.22633*	.08333	.026
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	-.09217	.08464	.553
		5 - 15 ปี	-.22633*	.08333	.026
ด้านความภักดี	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 15 ปี	-.23827*	.06579	.001
		16 ปีขึ้นไป	-.18609*	.07489	.042
	5 - 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.23827*	.06579	.001
		16 ปีขึ้นไป	.05219	.06535	.811
	16 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.18609*	.07489	.042
		5 - 15 ปี	-.05219	.06535	.811

จากตารางที่ 25 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Method) พบว่า 1) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจโดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$) 2) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$) 3) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีโดยรวมมากกว่า ระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P - Value < .05$)

ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากข้อคำถามปลายเปิดมีผู้เสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 293 คน มีผู้ตอบ

คำถามปลายเปิด จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.13 รายละเอียดสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงข้อเสนอแนะของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร - การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	25
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร - ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร	32
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร - ควรปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้าน และมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเชื่อในองค์กร	28
4. การมีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ - ควรมีการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	8
- ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	12
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร - ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	35
6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป - ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน	38
- ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น	48

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ควรทำให้มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (25 คน)

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ควรมีความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (32 คน)
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้าน และมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเชื่อในองค์กร (28 คน)
4. การมีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ควรมีการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน (8 คน) และควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ (12 คน)
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ (35 คน)
6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน (38 คน) และควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (48 คน)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจะได้เสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 นอกนั้นเป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 นอกนั้นเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3

จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 5-15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และระยะเวลาการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจ และด้านความเต็มใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.53 ($\bar{X} = 4.53$) และ 4.45 ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ ส่วนด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี ด้าน

ความคงอยู่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ($\bar{X} = 4.06$), 4.14 ($\bar{X} = 4.14$), 4.18 ($\bar{X} = 4.18$), 4.05 ($\bar{X} = 4.05$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน พบว่า 1) บุคลากรเพศหญิงและเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความภูมิใจและด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความภูมิใจและด้านความคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ และด้านความคงอยู่ โดยรวมมากกว่า บุคลากรที่จบปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภาคภูมิใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและด้านความภาคภูมิใจ โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังนี้

4.1 ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ควรทำให้มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (25 คน) ร้อยละ 8.55

4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ควรมีความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร (32 คน) ร้อยละ 10.92

4.3 ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ควรปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้าน และมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความเชื่อในองค์กร (28 คน) ร้อยละ 9.55

4.4 การมีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ควรมีการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน (8 คน) และควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ (12 คน) ร้อยละ 6.83

4.5 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ (35 คน) ร้อยละ 11.94

4.6 ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน (38 คน) และควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น (48 คน) ร้อยละ 29.34

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่ามีประเด็นที่น่าจะยกมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ผลการวิจัยดังกล่าวอาจจะเป็นไปได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย การบริหารงานและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่วางไว้เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานได้ผลสำเร็จ และเคารพนับถือยกย่องบุคลากรที่มีความสุจริตและยุติธรรม ส่วนด้านการมีส่วนร่วมได้ร่วมกันคิดพัฒนาการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารมหาวิทยาลัย ส่วนด้านความภักดี มีรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยพร้อมที่จะตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุราชการ มีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย ไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น และคิดอยู่เสมอว่าความลับของมหาวิทยาลัยไม่ควรนำไปเปิดเผยต่อสาธารณะโดยทั่วไป และในด้านความคงอยู่ จะเห็นได้ว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน มีความพอใจในงานที่ทำ ความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกกดดันและคลุมเครือในบทบาทของตน พร้อมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม จึงทำให้ไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะอยู่สถานะปกติหรือภาวะวิกฤต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดว่าบุคลากรมีความพอใจในสิ่งที่ทำอยู่และไม่คิดจะ

ย้ายหรือสับเปลี่ยนไปอยู่ที่อื่น โดยคำนึงถึงประโยชน์และความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิศา สารีคำ (2551 : 50) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001 - 15,000 บาท ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 11 ปี และเป็นข้าราชการ บุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ดุลยนิษกะ (2552 : 55) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา อนุกุล (2553 : 54) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปี พุทธศักราช 2553 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุชา ลาวงศ์ (2557 : 114) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านมีใจให้บริการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความโปร่งใส ด้านความเสียสละ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความถูกต้อง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและแต่ละด้านพบว่า บุคลากรที่มี เพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากเหมือนกัน ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัยที่สามารถนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร และเป้าหมายสู่การปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้อย่างเป็นรูปธรรม และพบว่า บุคลากรทุกคนให้แนวคิดและข้อเสนอแนะในทุกด้าน ทั้งด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554 : 345) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ความมั่นคงในการทำงานความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ในองค์กร ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงานความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ สุวรรณยิก (2552 : 73 - 74) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่าลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยแสดงออกจากการดำรงอยู่ การปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์กร และความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะอยู่อย่างเต็มใจเพื่อสนับสนุนองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างาน ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่ว่าจะมีลักษณะภาวะผู้นำแบบใดก็ตามก็จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง

อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันด้านความภูมิใจ และด้านความคงอยู่ มากกว่าบุคลากรที่จบปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากบุคลากรที่จบสูงกว่าปริญญาตรีมีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย

และรู้สึกไม่ลังเลที่จะเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พร้อมทั้งรับรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง และมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงาน ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันด้านความเต็มใจมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 16 ปี เพราะว่า บุคลากรที่ทำงานเป็นระยะเวลานานจะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และมีความยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน พร้อมทั้งเต็มใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้จะเป็นงานนอกเหนือความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและด้านความภักดีมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาค่ำกว่า 5 ปี และระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป อาจจะเป็นเพราะว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีอิสระในด้านความคิดเห็นในการบริหารองค์กร มีความห่วงใยในการความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กรมากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่ามีจุดด้อย คือ ด้านความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ด้านความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ด้านความภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมักจะพูดถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการความภักดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ถ้าบุคลากรลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตรงกับอุดมการณ์

ซึ่งพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นั้นประกอบไปด้วย การแสวงหาความจริงเพื่อความ เป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล ผลิตภัณฑ์ที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและความผูกพันต่อท้องถิ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตจะต้องมีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศไทย เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในอัตลักษณ์ ภูมิปัญญาและ วัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และ ความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสริมสร้าง ความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง แร่สานให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้ความ ร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ องค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาและแสวงหาแนวทางการพัฒนา เทคโนโลยีพื้นบ้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนการดำรงชีวิตและ การประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการ จัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง สมดุลและยั่งยืน ศึกษาวิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริใน การปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จัดระบบการบริหารจัดการที่มี คุณภาพได้มาตรฐาน ผู้บริหารควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรแต่ละส่วนได้มีส่วนร่วมใน การเสนอแนะ ชี้แจง และระดมความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้บุคลากรได้รู้กฎระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ กติกา แนวปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจและปฏิบัติตามพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ และยินดีที่จะดำเนินการตามพันธกิจ นั้น

2. บุคลากรยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับ

ผลตอบแทน ผู้บริหารสามารถให้รางวัลโดยการกล่าวคำชมเชยอาจจะกล่าวโดยทันทีหรือกล่าว ในที่ประชุมประจำเดือนขององค์กร และควรใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีเพื่อเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. บุคลากรมักจะพูดถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนตลอดเวลาในการเอาใจใส่และเห็นคุณค่าในการพัฒนาบุคลากร ควรสร้างโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งโอกาสในการอบรมและพัฒนาบุคลากร

4. บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการพัฒนาพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์

5. บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้บริหารต้องพัฒนาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย สามารถทำได้โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ปรึกษาปัญหาได้หลายช่องทาง และเข้าถึงง่าย รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรหรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อให้ผู้บริหารมีโอกาสทบทวนและดำเนินการแก้ไข

6. ถ้าบุคลากรลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้ 1. ต้องสามารถดึงดูดให้เกิดความสนใจ 2. ต้องสามารถจูงใจให้ทำงาน 3. ต้องมีความเป็นธรรม 4. ต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ 5. ต้องมีความมั่นคงและยอมรับของบุคลากร กระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละคนควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานควรจะถูกจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้เหมาะสม

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ One - Way ANOVA โดยรวมไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ด้านความภูมิใจและด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกัน ของเพศหญิงและเพศชาย ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ ด้านความภูมิใจและด้านความคงอยู่ แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ และด้านความคงอยู่ โดยรวมมากกว่า บุคลากรที่จบปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความเต็มใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความภาคภูมิใจมีความแตกต่างกัน โดยพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ

บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5 - 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและ
 ด้านความภักดีโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี
 ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลส่วนใหญ่
 ทำงานเพื่อต้องการให้ตนเองและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง
 ปลอดภัย ดังนั้นเพื่อส่งเสริมความผูกพันให้แก่บุคลากรให้มากขึ้น ควรจัดบุคคลให้เหมาะสม
 กับงาน (Put the Right Man on the Right Job) ตรงกับความถนัดและความสามารถ ซึ่งจะช่วยให้
 เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ควรดูแลเรื่องสวัสดิการ โดยยึดหลักการเอื้อ
 ประโยชน์ให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและอุทิศตนให้การทำงานอย่างเต็มที่
 เช่น ด้านความปลอดภัย การจัดสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ มีเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น
 ผู้บริหารต้องจัดการเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากร เช่น จัดการศึกษา ฝึกอบรมและการพัฒนาด้าน
 ต่างๆ ดังที่ Steers and Porter (1979 : 303) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารต้องหลอมรวมความต้องการ
 ของคนและองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกันและจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพื่อธำรงรักษามูลค่าไว้
 ให้คงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจในองค์กรต่ำ มีโอกาสในการ
 ลาออกจากงานสูง

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการเสริมสร้างความ
 ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติเกี่ยวกับการ
 บริหารมหาวิทยาลัย
2. ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง
3. การเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยควรเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา
 ความดีความชอบประจำปี
4. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถ
 ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้
5. ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้ง 2 ประเภทอย่างสม่ำเสมอ
 เพื่อให้เกิดความรักสามัคคี
6. ควรให้ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อ
 เป็นการเสริมสร้างและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี
7. ควรจัด โครงการหรือประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รู้จัก
 มหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

8. ควรจัดสถานที่ให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น มีห้องทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศ ห้องเรียนสะอาด พร้อมทั้งติดเครื่องปรับอากาศในห้องเรียน ภูมิทัศน์โดยรอบมหาวิทยาลัยสีเขียว จัดที่นั่งสำหรับนั่งพักผ่อนและทำกิจกรรมของบุคลากร เป็นต้น

จากข้อเสนอแนะต่อการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังกล่าวอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร โดย ประชาสัมพันธ์นโยบายใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรได้ทราบเป็นหนังสือแจ้งเวียน แจ้งใน Website มหาวิทยาลัย และในระบบ E - Document แจกแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และประเมินในระบบ Website มหาวิทยาลัย เพื่อเปิดช่องทางให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงนโยบายเพื่อพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่องต่อไป กำหนดนโยบายที่แน่นอน รวมถึงวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการดำเนินงาน จัดงบประมาณที่เพียงพอ จัดประชุมพิเศษให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อให้ทราบถึงประวัติและความเป็นมาขององค์กร ให้รู้จักฐานะเทียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ กติกา แนวปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจและเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เหล่านั้นและยึดปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

2. ด้านความเต็มใจ เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรให้มีความเต็มใจที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน ผู้บริหารสามารถให้รางวัลโดยการกล่าวคำชมเชย อาจจะกล่าวทันทีหรือในที่ประชุมประจำเดือนขององค์กร และควรใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีเพื่อเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่เสียสละ

3. ด้านความภูมิใจ เพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งของตนนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรจัดให้มีการประชุมพิเศษงานให้แก่บุคลากรที่บรรจุใหม่ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจเกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ จะได้รับรู้สึกมั่นคงจากการรับรู้ตั้งแต่แรกเริ่มถึงการปฏิบัติงาน และความคาดหวังขององค์กรจะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีจุดหมายและเกิดความภาคภูมิใจ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนตลอดจนเอาใจใส่และเห็นคุณค่าในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งโอกาสในการอบรมและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรให้ความสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลส่วนใหญ่ทำงานเพราะต้องการให้ตนและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นเพื่อสร้างความภูมิใจให้กับบุคลากรมากขึ้น ควรจัดให้เหมาะสมกับงาน (Put the Right Man on the Right Job) ตรงกับความถนัดและความสามารถ

4. การมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรึกษาปัญหาได้หลายช่องทาง และเข้าถึงได้ง่าย รับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากร หรือเปิดโอกาสให้ได้ระบายความคับข้องใจ ในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัติและแก้ไข ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

5. ความภาคภูมิใจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรมีการพัฒนาบุคลากร พัฒนางาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาผลงาน บุคลากรให้ชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้น ลดตำแหน่ง และให้ออกจากงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานและพิจารณาผลงานบุคลากรจะต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียงและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ในการบริหารค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหาร จำเป็นต้องศึกษาและมีแนวทางปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผล ถูกต้องตามหลักวิชาการสอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญทำ ให้บุคลากรขององค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ นอกจากนี้บุคลากรควรได้รับประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติมจาก ค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการและอื่น ๆ เช่น สถานที่ทำงานสะอาด มีเครื่องอำนวยความสะดวก ในที่ทำงาน อุปกรณ์ที่ทันสมัย มีบ้านพักสวัสดิการ เป็นต้น

6. ด้านความคงอยู่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามควรสร้างความผูกพันต่อ บุคลากรให้ดำรงอยู่กับมหาวิทยาลัยด้วยการพิจารณาค่าตอบแทน โดยควรมีหลักเกณฑ์ในการ จ่ายค่าตอบแทน เช่น ต้องสามารถดึงดูดให้เกิดความสนใจ ต้องจงใจให้ทำงาน ต้องมีความเป็น ธรรม ต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ และต้องมีความมั่นคงและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร กระบวนการในการพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรแต่ละคนควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงานควรจะปลอดภัย ค่าตอบแทน พิเศษเป็นสิ่งดึงดูดและจงใจในการปฏิบัติงานและผูกพันต่อองค์กร และจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้เหมาะสมทั่วถึง

7. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.1 ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม

7.2 ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความภักดี และความเชื่อมั่น โดยมี ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จาก 6 ด้าน

7.3 ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามในด้านอื่น ๆ นอกจาก 6 ด้านที่ทำวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล. (2558). “บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,” จดสาร. ปีที่ 5 (16) : 15.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เกศรา รักษาติ. (2550). [ออนไลน์]. Employee Engagement สายใยในองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่
2 มกราคม 2556, จาก http://www.Bangkokbizweek.com/20070301/bschool/index.php?news=column_22910310.html.
- กนิษฐา พันธุ์วานิช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความ
ฉลาดทางจริยธรรมและพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมสร้างสรรค์. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลาม
สันติชน. ภาคนิพนธ์แพทยศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชวลีพร ชัยมา. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่
สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน
แตกต่างกัน. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพร ยี่ลู่่น. (2552). จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท สยามกลการอะไหล่ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศรัยภัทร คำชนะ. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนพร เข้มสุตา. (2550). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมือง
ในอดีต. วารสารนาวิกศาสตร์. สำนักงานราชนาวิกสภา. 90(3) : 1-2.

- เบญจมาภรณ์ นวลิมบี. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปริคาปริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- ปราโมทย์ จิตดีไพโรจน์. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพชร อิมวิเศษ. (2548). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2550). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ค.ศ.1887 – ค.ศ.1970). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรชา วิเศษจิตร. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภวภัทร ภัทรหิรัญกนก. (2548). ภาวะผู้นำแบบบารมีและการจูงใจของผู้นำทีมบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ประสิทธิภาพของทีมบริหาร ในธุรกิจผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก : ระบบโคเจนเนอเรชั่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาสิรี ปัญญา. (2553). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มนสิชา อนุกุล. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีพุทธศักราช 2553. ปทุมธานี : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มัทนา ตุลยนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร :
กรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานอิสระศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยุภาพร ยุภาศ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
ราชภัฏมหาสารคาม, มหาวิทยาลัย. (2555). แผนการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพัน
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ 2555-
2559. มหาสารคาม : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนา บุตรดี. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- วรรณิดา สารีคำ. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
อีสาน วิทยาเขตสกลนคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการ สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2551). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- วิฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,” วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 22(3) : 344-361.
- วันชัย มีชาติ. (2550). การบริหารองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิก. (2548). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

- สภารัตน์ อินทุสมิต. (2548). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สโมสร ศรีพันธุ์บุตร. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุชาดา ชื่อดี. (2553). การศึกษาความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสวนจิก อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุดารัตน์ สุวรรณอิก. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2551). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความผูกพันในองค์กร” วารสารข้าราชการ. 51(3) : 9-12 ; พฤษภาคม-มิถุนายน.
- อภิชัย ศรีเมือง. “HR กับการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์” วารสารการบริหารคน. 25(4) : 48-52.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุชา ลาวงค์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อโนมา ชันพันธ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรีบุญยานนท์ จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Abraham H. Maslow. (1970). **Motivation and personality**. (2nd ed). New York: Harper & Row.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence: Relatedness and growth**, human needs in organizational
setting. New York: Free Press.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective,
continuance, and normative commitment to the organization. **Journal of
Occupational Psychology**, 63, 1-18.
- Barnard, Chester I. (1986). **The Functions of the Executives**. Boston : Harvard, University
press.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). **Behavior in organizations**. 3rd ed. Boston, MA :
Allyn & Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc.).
- Buchanan, B. (1974). "Building Organization : The Socialization of Manager in Work
Organization," In **Administrative Science Quarterly**. 19(14) ; 533-546.
- Brockner, J. and others. (1992). "the influence of prior commitment to and institution on
reaction to perceived unfairness." **Administrative Science Quarterly**. 37 : 241- 261.
- Cherrington, David J. (1994). **Organizational behavior : The management of Individual
and organizational performance**. Boston : Allyn and Bacon.
- Fain, Juanita P. (1993). "organizational citizenship behavior and organizational commitment
in relationship to a university professional development program (Professional
development Ohio University)." **Dissertation Abstracts International**. 53(9) :
367-371.
- Fukami, Cynthia V. and Larson Timothy. (1984). "Commitment to company and union."
Journal of Applied Psychology. 62 : 367-371.
- Glisson, C. (1998). "**Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in
Human Service Organizations**". **Administrative Science Quarterly**.

- Irving, J.A. & Knox, S. (1997). An interactive quality of work life model applied to organizational transition. **Journal of Nursing Administration**. 27(1): 39- 47.
- Kraeger, Barbara J. (2002). "The relation between individually organizational climate and faculty members' organizational commitment in two institute of higher learning." **Dissertation Abstracts International**. 54(12) : 34.
- La, Mastro. (2002). Commitment and perceived organizational support. [Online]. Available : <http://www.nationalforum.com> [2009, October 1].
- Muchinsky, P.M. (1993). **Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. California : Cole Publishing Co.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1989). **Organizational Behavior**. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Porter, L. W. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Amusing Psychiatric Technicians," **Journal of Applied Psychology**. 59 (5) : 603- 609 ; December.
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz. (1998). **Psychology and Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. (7th ed.). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Specror, P.E. (1996). **Industrial and Organizational Psychology : Research and practice**. New York : John Wiley & son, Inc.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational Effectiveness : A behavioral view**. Santa Monica, Calif. Goodyear.
- Tanenbaum, Scott L. and John E. Mathieu. (1991). "Meeting trainees' expectations : The influence of training fulfillment on development of commitment, self efficacy, and motivation." **Journal of Applied Psychology**. 75 : 759-769.
- Vogel, Lee C. (1994). "Perceptions of administrative commitment to teaching in Illinois community colleges." **Dissertation Abstracts International**. 55(1) : 50 - 56.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : an Tntroductory Analysis**. Singapore. Times Printer Sdn : Phd.

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ร.ศ.รปศ ๐๐๑๘/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน อธิการบดี สำนักศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ด้วย นางอำนาจพร บำรุงบุญ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน ๔๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศ.รปศ ๐๐๑๗/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ด้วย นางอำนาจพร บำรุงบุญ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน ๒๕๓ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT SAKON NAKHON UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ที่ รค.รปศ.ว ๐๐๓๑/๒๕๕๙ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัณญา เคนาภูมิ

ด้วย นางอำนวยการ บำรุงบุญ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|------------------------------------|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศ.รปศ ว ๐๐๑๗/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทัศน์ วงศ์ระบากถาวร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางอำนาจพร บำรุงบุญ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รค.รปศ ว ๐๐๑๗/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนูวัต ชัยเกียรติธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางอำนวยการ บำรุงบุญ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๑๖ นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม" เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ตอบแบบสอบถามคือบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอความกรุณาจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง ผลการศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์สรุปผลโดยรวม เพื่อใช้ประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ได้เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
ศึกษาในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อำนวยการ บำรุงบุญ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน

ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประเภทบุคลากร

สายวิชาการ

สายสนับสนุน

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี



4. ระยะเวลาการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5 ปี-15 ปี

16 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชี้แจง โปรดอ่านข้อความ และใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านใน ระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียวเท่านั้น และขอความกรุณาตอบทุกข้อ โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีความผูกพันต่อเรื่องนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.ด้านความเชื่อมั่น						
1.	วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ของท่าน					
2.	พันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามตรงกับอุดมการณ์ของท่าน					
3.	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคามมีความเหมาะสมดี แล้ว					
4.	ท่านคิดว่าการบริหารงานและเป้าหมาย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เหมาะสมดีแล้ว					
5.	ท่านเคารพนับถือยกย่องคนที่ทำความดี สุจริตและบุติธรรมของมหาวิทยาลัย					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	ระดับความผูกพัน				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
2.ความเต็มใจ						
6.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ					
7.	ท่านเห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง					
8.	ท่านทำงานด้วยความทุ่มเท โดยใช้ความรู้ความสามารถ และขยันหมั่นเพียร					
9.	ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน					
10.	ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
3.ด้านความภูมิใจ						
11.	ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม					
12.	ท่านมักจะพูดถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
13.	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในทางไม่ดี					
14.	สำหรับท่านมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15.	ท่านไม่รู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะ ตัวแทนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณูปโภค					
4.ด้านการมีส่วนร่วม						
16.	ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการ พัฒนามหาวิทยาลัย					
17.	ท่านทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อประโยชน์และ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม					
18.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
19.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใน การบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม					
5.ด้านความภักดี						
20.	ท่านรู้สึกว่าเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม					
21.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามจนเกษียณอายุราชการ					
22.	ท่านมีความหวังใจอย่างจริงจังในความ เป็นไปและความอยู่รอดของมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม					
23.	ท่านไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะ ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า					
24.	ท่านคิดอยู่เสมอว่าความลับของ มหาวิทยาลัย ไม่ควรนำไปเปิดเผย					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6.ด้านความคงอยู่						
25.	งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสพัฒนา ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการ ดำเนินงาน					
26.	ท่านไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน					
27.	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามนี้					
28.	ถ้าท่านลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าที่ ท่านทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามนี้ต่อไป					
29.	ท่านไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือใน บทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง					
30.	ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย					
31.	การเปลี่ยนตำแหน่งของท่านจะไม่ใช่เป็น สาเหตุให้ลาออกได้					
32.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้อู ความสามารถของท่าน					
33.	ท่านไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่า องค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือภาวะ วิกฤติ					

นที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (Open-ended question) จำนวน 6 ข้อ

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ / แนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในมหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรเพื่อให้บุคลากรทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรเพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจกับ

มหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....


.....

4. การมีส่วนร่วมในองค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
ข้อเสนอแนะ/แนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรเพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมกับ
มหาวิทยาลัย

5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
ข้อเสนอแนะ/แนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรเพื่อให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อ
มหาวิทยาลัย

6. ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป
ข้อเสนอแนะ/แนวทางการปฏิบัติงานเป็นอย่างไรเพื่อให้บุคลากรมีความปรารถนาดีต่อ
มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC)

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	3	1
2	1	1	1	3	1
3	1	1	1	3	1
4	1	1	1	3	1
5	0	1	1	2	.67
6	1	1	1	3	1
7	1	1	1	3	1
8	1	1	1	3	1
9	1	1	1	3	1
10	1	1	1	3	1
11	1	1	1	3	1
12	1	1	1	3	1
13	1	1	1	3	1
14	1	1	1	3	1
15	0	1	1	2	.67
16	1	1	1	3	1
17	1	1	1	3	1
18	1	1	1	3	1
19	1	1	1	3	1
20	1	1	1	3	1
21	1	1	1	3	1
22	1	1	1	3	1
23	1	1	1	3	1
24	1	1	1	3	1
25	1	1	1	3	1

คำถามข้อ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
26	1	1	1	3	1
27	1	1	1	3	1
28	1	1	1	3	1
29	1	1	1	3	1
30	1	1	1	3	1
31	1	1	1	3	1
32	1	1	1	3	1
33	1	1	1	3	1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น	ข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1	.56	22	.52
2	.61	23	.52
3	.21	24	.67
4	.33	25	.58
5	.59	26	.56
6	.63	27	.54
7	.32	28	.20
8	.41	29	.31
9	.60	30	.70
10	.56	31	.48
11	.50	32	.50
12	.60	33	.59
13	.63		
14	.74		
15	.32		
16	.29		
17	.63		
18	.52		
19	.25		
20	.45		
21	.59		
ทั้งหมด		.92	

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางอำนวยการ บำรุงบุญ
วันเกิด	วันที่ 14 ตุลาคม 2519
ที่อยู่ปัจจุบัน	295 หมู่ 10 ตำบลเวียงน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
สถานที่ทำงาน	งานเลขานุการอธิการบดี กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (สาขาฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY