

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบระดับใดก็ขึ้นอยู่กับคนในองค์กร (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 2) การบริหารองค์กรปัจจุบัน มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งเพราะมนุษย์คือ คน ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัว ผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กร จะต้องหาวิธีการว่าทำอย่างไรจึงจะทำการสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถตรงกับงานเข้ามาร่วมงานด้วย แต่ในปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ การ เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความเจริญของประเทศ และในวิถีการ ดำเนินชีวิตในสังคมไทยจะเห็นได้ว่า ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจ และวิทยาศาสตร์เพิ่มมาก ขึ้น ทำให้ปรากฏความเจริญทางด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้น แต่ทางด้านจิตใจ คือ ด้านคุณธรรม หรือ จริยธรรม ไม่ได้เจริญตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรสาเหตุเพราะคน ในสังคมปัจจุบันมักจะมองไม่เห็นคุณค่าของจริยธรรมนั่นเอง เนื่องจากจริยธรรมมีความสำคัญ อย่างยิ่งเพราะเป็นหลักดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ถ้าคนในสังคมแต่ละคนต่างได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สมบูรณ์ หรือบกพร่องน้อยที่สุด จะทำ ให้ตนเองมีความสุข สังคมและประเทศชาติก็จะมีความสุขไปด้วย (อโนมา ชันพันธ์. 2548 : 2)

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ถึงแม้องค์กรต่างๆจะมีการบริหารตามกระบวนการ แล้ว หลายๆองค์กรมักจะพบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การ ออกงาน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ลักษณะหนึ่งที่ต้องจัดการต้องสูญเสียบุคลากรไป เช่น ให้ออก การ เกษียณอายุราชการ การลาออก เป็นต้น ซึ่งการให้ออก การเกษียณอายุ ถือเป็นเรื่องปกติที่ทุก องค์กรจะต้องมี แต่การลาออก (Turnover) ถือได้ว่าเป็นการออกจากงานที่ไม่ปกติ (Unavoidable) เช่น การที่คนดี มีคุณภาพตามที่องค์กรได้สรรหา คัดเลือกมาลาออกไปนั้นนับว่าเป็นผลเสียแก่ องค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากต้องทำให้องค์กรสูญเสียคนดีมีความสามารถแล้ว ต้องสูญเสีย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ การ

ฝึกอบรมและพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความไม่ต่อเนื่องในการทำงานและความสูญเสียความสามารถในการผลิตและบริการ ในการแก้ปัญหาการลาออกจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องทำความเข้าใจเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงด้วยหลักของเหตุผลย่อมทำให้องค์กรต่าง ๆ ได้มีแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป ในที่นี้การแก้ปัญหาการลาออกของงานในทุกองค์กรนั้น จะต้องคำนึงถึงความผูกพันขององค์กรเป็นหลัก ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์, 2551 : 107)

การบริหารงานยุคปัจจุบันองค์กรหลายแห่งกำลังให้ความสนใจเรื่องความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรซึ่งมีความหมายว่าบุคลากรที่มีความตั้งใจทุ่มเทกำลังกายพลังใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรจะรู้สึกตื่นตัวรู้สึกท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน พนักงานจะพัฒนาตนเอง ดึงเอาความสามารถมาใช้กับงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งเรียนรู้หาวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอซึ่งวิธีที่ดีที่สุด ในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร คือ การพูดคุยทักทายเจอน้ำกันแบบเผชิญหน้า เพราะจะส่งผลต่อการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เกศรา รักชาติ, 2550 : 5)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานในนามขององค์กรและความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จากความหมายและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรที่บ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรนั้น 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 (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์. 2551 : 45-46) บางครั้งจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรถึงขนาดมีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อองค์กร ใครที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กรทราบเท่าที่องค์กรยังสร้างความพอใจให้กับพนักงานอยู่ แต่เมื่อใดองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานได้ ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความห่างเหิน (Alienation) ต่อองค์กรมากขึ้น ความไม่พอใจแผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กรพนักงานมีแนวโน้มที่ลาออกจากองค์กรได้มากซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์กรได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผลิตบัณฑิต ให้มีความรู้ คุณธรรม นำชุมชนพัฒนา ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การที่มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ดังกล่าวต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่างๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เนื่องจากคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ฉะนั้นองค์กร จะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ของคนที่อยู่ในองค์กร สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ ทำอย่างไรให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กร มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อจูงใจให้คน ในองค์กรเกิดความจงรักภักดี 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 ตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปจะต้องเน้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเปิดโอกาสให้บุคคลกรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น แต่ความพึงพอใจดังกล่าวเป็นความรู้สึกไม่ถาวร ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจาก ประสิทธิภาพการทำงานประจำวัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม ที่แปรปรวนตามสภาพแวดล้อม และปัญหาที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการวิจัยปัจจัย

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

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

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำผลการวิจัย เสนอต่อผู้บริหาร ในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ

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 ตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (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 (ก) 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 ความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กรซึ่งบุคคล จะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ 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 การทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ การ ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและ การมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรและ การที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

ด้านความภูมิใจ หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่นฟัง เสมอ การมีความรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับ ผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นาทำงาน 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

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น