



รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**Factors Influencing to Related Organization of
Phetchabun Rajabhat University Employee**

พรรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2562

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Factors Influencing to Related Organization of
Phetchabun Rajabhat University Employee

พรรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี คณะวิทยาการจัดการ

ทุนอุดหนุนงานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ งบประมาณเงินรายได้
ประเภทโครงการวิจัยสนับสนุนวิจัยสถาบัน
ประจำปีงบประมาณ 2562

(ก)

ชื่องานวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้วิจัย

พรรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีเสรีวิจัย 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการ และ สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การทดสอบค่าที่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test และ ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุ 41-50 ปี อายุ 21-30 ปี และ น้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และ น้อยที่สุด ค่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว ข้าราชการ และ น้อยที่สุด พนักงานราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 6-10 ปี รองลงมา 15 ปีขึ้นไป ค่ำกว่า 5 ปี และ น้อยที่สุด 11-15 ปี

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านลักษณะงาน (ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และ ด้านความท้าทายของงาน) และ ด้านลักษณะขององค์กร (ด้านการกระจายอำนาจ

(ข)

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ ด้านขนาดขององค์กร) โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ รองลงมา ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านขนาดขององค์กร ด้านความหลากหลายของงานด้านความท้าทายของงาน และ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

3. ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึก รองลงมาได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ ด้านบรรทัดฐาน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

- ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน จำแนกด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านระยะเวลาทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และ ด้านบรรทัดฐาน พบว่ามีเพียงด้านบรรทัดฐาน ด้านเดียวที่กลุ่มระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : อิทธิพล,ความผูกพัน,ในองค์กร

Research Title Factors Influencing to Related Organization of
Phetchabun Rajabhat University Employee

Author Puntip Rungruangsri
Faculty of Management Phetchabun Rajabhat University Year of
Research 2019

Abstract

The objectives of this research are: 1. To study factors influencing organizational engagement of the personnel of Phetchabun Rajabhat University 2. To compare the engagement in the organization of the Phetchabun Rajabhat University personnel Classified by basic information Sample group used in research This time, 250 academic personnel and support personnel in Phetchabun Rajabhat University. The instrument used in this research is a questionnaire. Statistics used in data analysis are frequency frequency, percentage, mean (Mean Standard deviation (SD), t-test, variance analysis, F-test and Pearson correlation

The study indicated that :

1. Basic information of respondents found that the majority of samples were female.Followed by male, age 31-40 years, followed by the age of 41-50 years, age 21-30 years, and the minimum age 51 years or above, bachelor's degree education, followed by Bachelor's degree or equivalent And minimal Less than a bachelor's degree, most university staff positions, followed by temporary employees, civil servants and minimal government employees. The working period is between 6-10 years, followed by 15 years and above, less than 5 years and the least 11-15 years.

2. The results of the study of factors influencing organizational commitment of university personnel Phetchabun Rajabhat University in terms of job characteristics (The variety of jobs The freedom of work and the end of the task) and the nature of the organization (decentralization In terms of participation as an organization owner and the size of the organization), the overall picture was found to be at a high level. When considering each aspect show that The areas with the highest mean score are decentralization, followed by work freedom. The size of the

organization The diversity of jobs, the challenges of the job and the participation of the organization

3. The results of the study of organizational commitment of the personnel of Rajabhat Phetchabun University in terms of maintaining the organization Feeling And the overall norm, found that it was at a high level When considering each aspect show that The areas with the highest mean score are feelings Followed by The existence of the organization and the norm

4. The results of the relationship between factors influencing organizational engagement of personnel at Phetchabun Rajabhat University

- The overall job characteristics and organizational factors found that there was a significant relationship at the level of .01.

- The factors of the organization's characteristics and the overall engagement in the organization showed that there was a statistically significant relationship at the level of .01.

5. The comparison of the engagement in the organization of the personnel of Phetchabun Rajabhat University Classified by basic information, gender discrimination, age, education, overall picture, organizational commitment level of personnel, Phetchabun Rajabhat University There was no significant difference at 0.05 statistical except for the overall job position. With statistical significance of 0.05 and the overall working time Different With statistical significance 0.05 and when considered in each aspect, ie, persistence with the organization In terms of feelings and norms, only the norm One side at different working period groups with statistical significance 0.05

Keywords : influence, engagement, in the organization

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยคำแนะนำต่างๆ จากคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ที่สละเวลาเวลาให้คำแนะนำ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ พระคุณสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่สละเวลาในการตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง ตรวจทานความถูกต้องของภาษา และพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ในการทำวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากครอบครัว และเพื่อน ๆ ตลอดจนบุคคลต่าง ๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณและขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

พรรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี

5 สิงหาคม 2562

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1	บทนำ..... 1
1.1	ความเป็นและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2	วัตถุประสงค์ในการวิจัย..... 2
1.3	ขอบเขตของการวิจัย..... 3
1.4	ตัวแปรที่ศึกษา..... 3
1.5	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 3
1.6	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... 4
1.7	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 5
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 6
2.1	แนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร..... 6
2.2	แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... 12
2.3	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... 16
2.4	ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... 21
2.5	บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์..... 25
2.6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 30
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 35
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 35
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 36
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 38
3.4	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ.....	64
บรรณานุกรม.....		71
ภาคผนวก.....		75
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	76
ประวัติผู้วิจัย.....		81

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

4-1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	41
4-2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	41
4-3	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
4-4	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	42
4-5	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	43
4-6	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวม.....	44
4-7	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความหลากหลายของงาน.....	45
4-8	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความอิสระในการทำงาน.....	46
4-9	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความท้าทายของงาน.....	47
4-10	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการกระจายอำนาจ.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4-11	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร.....	49
4-12	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านขนาดขององค์กร.....	50
4-13	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวม.....	51
4-14	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการคงอยู่กับองค์กร.....	51
4-15	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความรู้สึก.....	52
4-16	แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านบรรทัดฐาน.....	53
4-17	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะงาน) กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม.....	54
4-18	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความหลากหลายของงานกับ ความผูกพัน ในองค์กร.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4-19	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความอิสระในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร.....	55
4-20	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความท้าทายของงาน กับด้านความท้าทายของงาน.....	55
4-21	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะองค์กรกับ ความผูกพันในองค์กร) โดยภาพรวม.....	56
4-22	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการกระจายอำนาจ กับความผูกพันในองค์กร.....	56
4-23	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร กับความผูกพันในองค์กร.....	57
4-24	แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านขนาดขององค์กร กับความผูกพันในองค์กร.....	57
4-25	แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านเพศ.....	58
4-26	แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านอายุ.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

4-27	แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านการศึกษา.....	60
4-28	แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านตำแหน่งงาน.....	61
4-29	แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านระยะเวลาทำงาน.....	62

(ฎ)

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่	
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	7

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ ที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อนเช่น ในปัจจุบัน องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้ องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็กำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงาน ในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และ สูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์การที่จัดทำให้องค์กร สามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือเข้ามาอยู่ในองค์กรและเมื่อได้มาแล้วทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจ ให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไร จึงจะรักษามูลค่าหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก

ความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรม การตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (ณัช อุษาคณาภิรักษ์, 2554)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม ตลอดจนมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นแหล่งองค์ความรู้ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความยั่งยืน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยภารกิจของมหาวิทยาลัยหลายด้าน

และระบบการบริหารงานในมหาวิทยาลัยประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่สองประเภท คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้แก่นักศึกษาทั้งในเรื่องของการเรียนและการวิจัย หรือที่เรียกว่า “บุคลากรสายวิชาการ” และ บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน ด้านการเรียนการสอนและการวิจัย หรือเรียกว่า “บุคลากรสายสนับสนุน” บุคลากรทั้งสองประเภทยังถือว่า มีความสำคัญกับระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะขาดบุคลากรประเภทใดประเภทหนึ่งไม่ได้ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสองประเภท ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปสู่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจการจากระบบการวางแผนบริหารบุคคล กระบวนการเสริมแรงให้บุคคลในหน่วยงาน และเป็นแนวทางไปสู่การบริหารงานในองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อส่วนรวมขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพื้นที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2561
2. ขอบเขตเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 663 คน (ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ อาจารย์ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 250 คน ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน

1.4 ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และ ด้านความท้าทายของงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพล ด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและขนาดขององค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละแวกและด้านบรรทัดฐาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้อมูลพื้นฐาน หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

3. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายาม ด้าน หลักการวิธีการ เทคนิคและทักษะต่างๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติ

4. ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

6. ลักษณะองค์กร หมายถึง ศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เมื่อหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงานรวมกันขึ้นจะมีลักษณะเป็นสังคม มีการประสานกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

7. การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

8. การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร หมายถึง สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

9. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรในเวลาที่ผ่านมา

10. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่กับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

11. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรการอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น ซึ่งจะเป็นบุคคลที่ไม่อยากทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

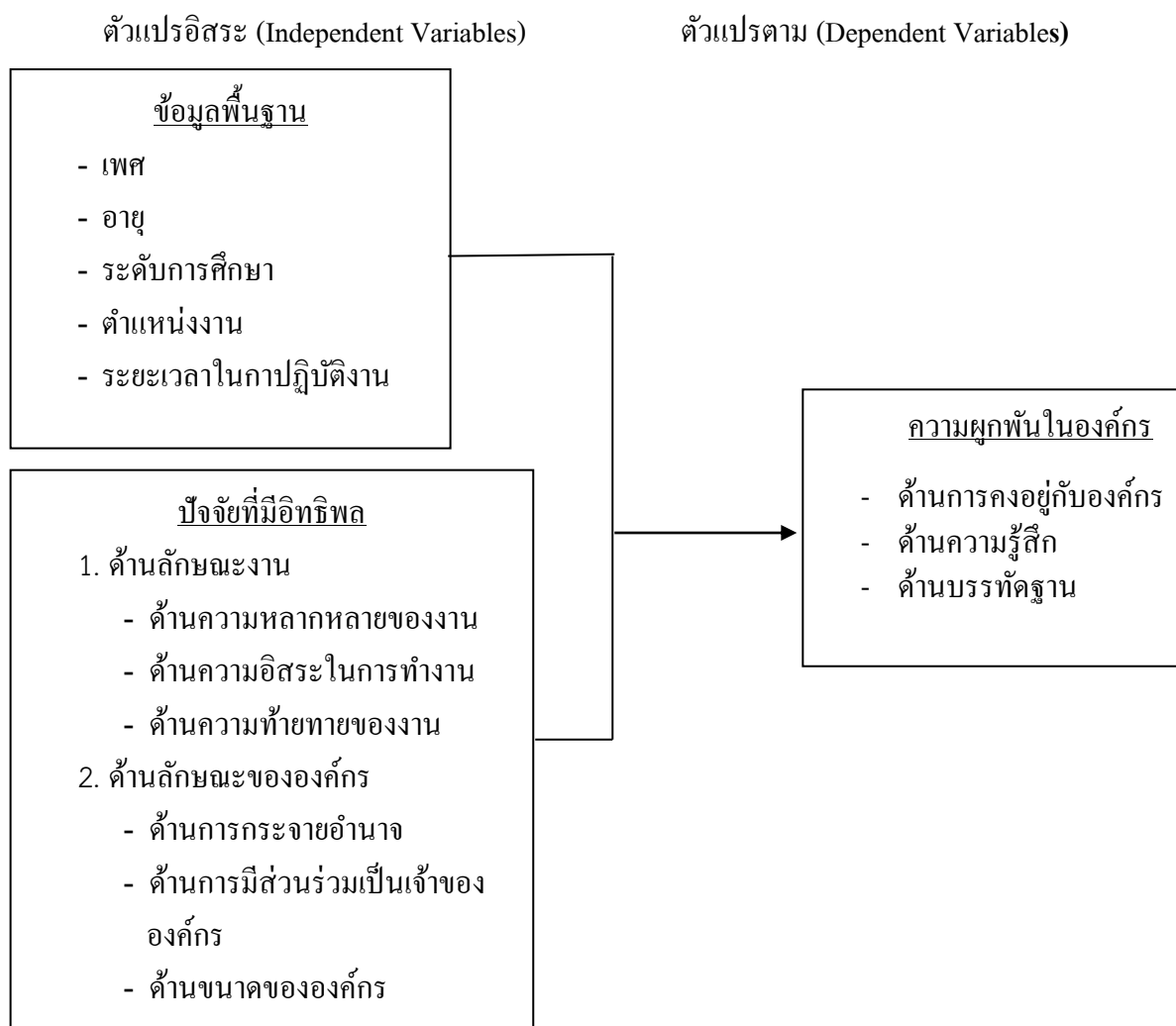
12. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และ บุคลากรบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้

1. เมื่อได้รับผลการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป
2. ได้ข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร

1.7 กรอบแนวความคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิของการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร รายงานวิชาการต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 2.1 แนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต้องค์การ
- 2.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต้องค์การ
 - 2.2.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต้องค์การ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต้องค์การ
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต้องค์การ
- 2.5 บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต้องค์การ

ในการเกิดความผูกพันต้องค์การมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลาย ๆ ปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคนโดยอาจจะมี ความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้นๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของ พนักงานมีรายละเอียดดังนี้

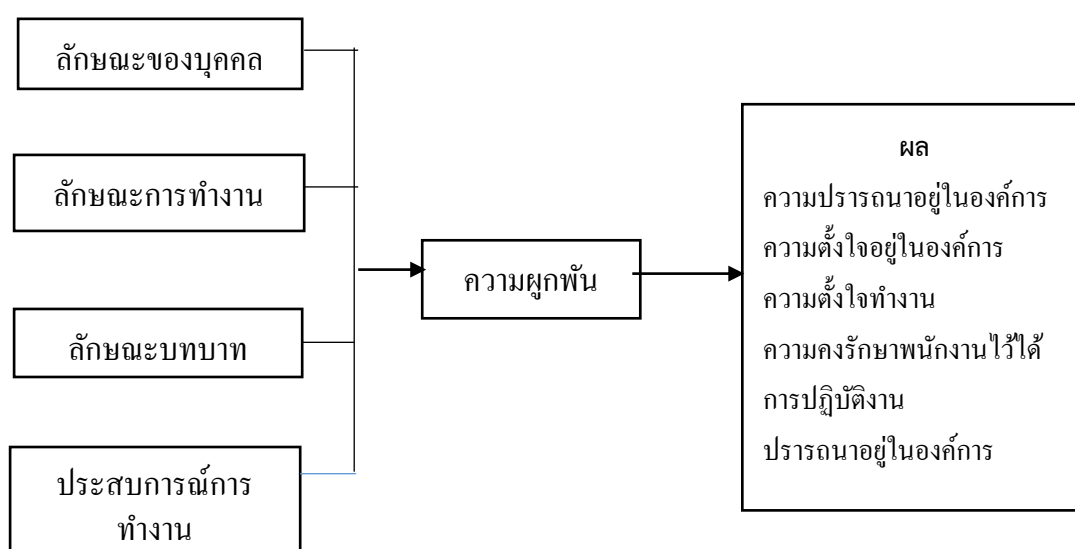
March และ Simon (1958 อ้างใน ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม 2538 : 25) ได้นำ ทฤษฎี แลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต้องค์การ ซึ่ง ประกอบด้วย

1. ความต้องการ
2. ความปรารถนา
3. ทักษะความรู้
4. ความคาดหวัง

Porter และ Steers (1973 อ้างใน ภรณ์ มหามนต์, 2529 : 94) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจาก องค์กร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของ ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ นอกจากนี้ Steers (1977 : 122) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุ คุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็น ความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพา ได้ขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะติดต่อองค์กร



ภาพที่ 2-1 แบบจำลองเบื้องต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา : Steers, R.M. และ L.W.Porter, 1983 (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2551)

Baron (1986 อ้างถึงใน กฤษฎกรณ์ นวกุล, 2547 : 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มี ความมั่นคงมากกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกันของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระส่วนตัว อย่างมากในงาน และความหลากหลาย ในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือก เพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานนาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูง ๆ จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
4. เกิดจากสภาพการทำงาน การที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคล เหล่านี้จะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน

Mottaz (1987 อ้างใน อาจารย์ นาคสุภังษ์, 2540 : 18) พบว่าหากพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของ งานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีมากขึ้น จึง ถือได้ว่ารางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work Value)

Allen และ Meyer (1990 อ้างถึงใน Susan Curtis, 2001 : 60-62) ได้แบ่งความผูกพันต่อ องค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และ ความผูกพันที่เกิดจาก บรรทัดฐานของสังคม ดังที่ได้กล่าวในขั้นต้น นอกจากนั้นแล้วยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความ ผูกพันในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระใน งาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และ ปฏิภิรยาของหัวหน้างาน เช่น การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มี ความสอดคล้องกับการค้นพบของ Steer และ Mottaz ซึ่งกล่าวว่า

ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดสถานการณ์ การให้รางวัลภายใน ซึ่งจะพัฒนาให้เกิดความผูกพันด้วยความรู้สึก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการไม่เคลื่อนย้ายการลงทุน เช่น ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน การปลดเกษียณ ความตั้งใจจะลาออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อเนื่อง เพราะพนักงานที่ตั้งใจจะลาออกจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงภารกิจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

Vanderberg และ Scarpello (1990 อ้างใน อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2540 : 18) ได้ทำการศึกษา บุคลากรของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง จากการศึกษาได้ค้นพบว่า การได้รับรางวัลและสิ่งตอบแทนตาม ระดับที่คาดหวังมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

Eisenberger และ others (1990 อ้างใน อาจารย์ นาคศุภรังสี, 2540 : 18) ได้พบว่า พนักงานจะ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรยิ่งขึ้นและเกิดความอดสาหะในการสร้างสรรคงานเพื่อองค์กรก็ต่อเมื่อ การที่พนักงานรู้สึกว่าการระบบขององค์กรสนับสนุนให้เขาก้าวหน้า

Dunham, Grube และ Castaneda (1994 อ้างใน นางเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวคือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าเขามี อิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้อง การรับรู้คุณลักษณะ ของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความหลากหลาย ของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึงพาได้ของ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับ เพื่อนร่วมงาน การรับรู้ได้ถึงพึงพาได้ขององค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร Edward L. Gubman (1998 : 188) กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม / เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values / Sense of Purpose) คือ การปรับ ค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงาน ได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ของที่ทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมใน งานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะงาน (Job Tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการ และ ผลตอบแทนอื่นๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ

8. (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร Charlie Watts, Head of Towers Perrin (2003 อ้างใน สมชัย นาคพลัง, 2547 : 14) ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมคือ

1. ปัจจัยด้านวัตถุ (Rational Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับ องค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotion Factors) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสุขใจส่วนบุคคล และความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและของ องค์กร

Sunday Times (2004 อ้างใน สมชัย นาคพลัง, 2547 : 9) จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่วัด ความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกและการยอมรับในปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร
2. ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ทีมบริหารจัดการในการปฏิบัติงานประจำของแต่ละประเทศ

3. ความก้าวหน้าสายอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
เจริญก้าวหน้าและงานที่ท้าทายความสามารถ

4. ความเป็นอยู่ที่ดี คือ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตความเป็นอยู่
5. ทีมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ผลตอบแทนคืนสู่สังคม และประเทศชาติ
7. องค์กร คือ แนวความคิดในการดูแลและปฏิบัติงานต่อพนักงาน
8. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งทางด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

Melcrum (2005) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และค้นพบว่า ตัวขับเคลื่อนสำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
3. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. วัฒนธรรมองค์กร
6. การสื่อสารในองค์กร
7. อิทธิพลของงาน
8. ความเข้าใจในธุรกิจ
9. โอกาสในความก้าวหน้า
10. ค่านิยมองค์กร

นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่าในปัจจุบันในเรื่องของการมีส่วนร่วม (Involvement) และการ มอบอำนาจ (Empowerment) ให้กับพนักงานนั้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำคัญต่อความผูกพันต่อ องค์กร นอกจากงานวิจัยในต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ในประเทศไทยก็มีงานศึกษา วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานดังตัวอย่าง

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างใน อาจารย์ นาคสุภรังสี, 2540 : 17) กล่าวว่า องค์กรประกอบหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทาย ของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในการบริหาร ของผู้บังคับบัญชา และความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร
 2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ลักษณะงานที่หลากหลายความประจักษ์ ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์ กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
 3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของตนต่องาน ทัศนคติของกลุ่มต่อ องค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึงพิงได้และ โครงสร้างขององค์กร
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 48) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง
2. ปัจจัยประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพาณิชย์กรรม ธุรกิจบริการและธุรกิจอุตสาหกรรมจาก ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น โดยเราจะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่ เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาของนักวิจัยต่าง ๆ อย่างไรก็ดีตาม แม้ว่าการศึกษาและวิจัยนั้น จะมีตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่สามารถสังเกตได้ว่า ในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน และแม้ว่าจะเป็นการศึกษาและวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรที่มีบริบทต่างกัน แต่ก็พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความคล้ายคลึง กัน เช่น ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะของงานในด้านการมีส่วนร่วมในงาน เป็น ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร หากองค์กรใด ที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมที่จะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้จากแนวคิด ของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

โอ เรียลลี (O'Reilly. 1981: 597-616) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยา ของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยม ขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการของ องค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการของ องค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กร มาเป็นค่านิยมของตนเอง

บุชแนน (Buchanan, 1974: 533–546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะสาม ประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ ปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สอง คือ การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตาม บทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

สตีเวิร์ส (Steers, 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปอร์เตอร์ (Porter et al. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงาน และ องค์กร รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

มาร์ช และ แมนนารี (Marsh; & Mannari, 1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อ องค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็น ความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

มอว์เดย์ (Mowday et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจ กล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดย ความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความ ผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532: 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดง ออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความ ผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อ องค์กรและ พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้ เปรียบเทียบอย่างถี่ ถ้วนแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร ไป

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกซึ่ง เป็นไปในทาง ที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็น สมาชิกในองค์กร ของตน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากร และมีทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ความเต็มใจที่จะ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การที่แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหาร และ นักวิเคราะห์องค์กรเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อ องค์กรมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรสูงจะ มีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการ ศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัย หนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2539: 38-39)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรมี ความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย แองเจิล และ เพอร์รี่ (Angle; & Perry, 1981: 1-13)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความ สัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน Porter และคณะ (Porter et al. 1974: 604) ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการ โยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์นี้ สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่น คือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับ องค์กรโดยไม่โยกย้าย ไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่ ที่กลุ่มของพนักงานที่ ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เข้าทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้ หรือ ตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจใน การทำงาน

บุชแนน (Buchanan. 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของ มนุษย์กับอุดมการณ์ขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วน ร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจาก ภายนอก อีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคม ที่จะประสบ ความสำเร็จ

สตีแยร์ส (Steers. 1977: 48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ 1. ความ ผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อน ถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจ สะท้อนถึงการ ตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะ มีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการ พัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง 3. ความ ผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความประสิทธิภาพขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ อย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร จะ สามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร แต่ก็ยังมีได้มีการสรุปที่แน่ชัดว่า อะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่ง Steers ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนกับวิชาการอื่นๆ โดยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะ ส่วนบุคคล (Personal characteristics) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) และประสบการณ์ที่ได้รับจากการท างานในองค์กร (Work experiences) ซึ่งพอสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาใน การปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1.1 อายุ นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาลักษณะส่วนใหญ่มี

ความเห็นพ้องต้องกันว่ายิ่งสมาชิก องค์กรมีอายุมากขึ้น เท่าไร จะยิ่งจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าเป็นตัวแปรเรื่อง อายุ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของเฮอริบนิค และอัลตูโต (Hrebiniak; & Alutto, 1990) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และ ทำให้เขามี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่ง จากผลงานวิจัยของ เฮอริบนิค และ อัลตูโต (สามารถ สุกรัตน์อาภรณ์, 2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto, 1972: 17. Administrative Science Quarterly.) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรักและความผูกพัน ต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ มากกว่า และ ไม่ต้องการให้องค์กรล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

1.3 สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมี งานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ ลินคอล์น และ คัลเลเบอร์ก (Lincoln; & Kalleberg, 2000) ได้ทำการศึกษพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคน โสดซึ่งเป็น

ข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวก มากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงาน มากกว่า

1.4 ระดับการศึกษา นักวิชาการหลายท่าน พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อ องค์กรแบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษา ต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถ ตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังเช่น ผลงานวิจัยของ เฮอริบนิค และ ออตโต (สามารถ ศุภรัตน์ อารณ. 2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 17. Administrative Science Quarterly.) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทาง การศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ วางแผนจะศึกษาต่อ

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของ นักวิชาการหลายท่าน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่นที่ ในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะงาน นอกจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมาแล้วยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มี ความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรอีก ดังปรากฏในรายละเอียดดังนี้

2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัย หนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามี โอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ บุษแนน และสเดียร์ (สุวรรณนิ คุณานุวัฒน์. 2536: 44 อ้างอิงจาก Buchanan; & Steers.) อ้างถึงใน ได้ทำการศึกษาพบว่าสมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง และดังเช่นที่ นันทนา ประกอบกิจ (2538: 51) อ้างอิงจาก Oscar ได้กล่าว ว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสนก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสนก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จากผลงานวิจัยของ

ปอร์เตอร์ และสตีลส์ (Porter; & Steers. 1995) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้ง ในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการกระจายการ ตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal-authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.3 งานที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีโอกาส

สัมผัสกับผู้อื่น จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น เพราะการพบปะพูดคุยกับสมาชิกอื่นๆ จะเพิ่มความสนิทสนมระหว่างกันมากขึ้น ซึ่ง จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลงานวิจัยของ เบกเกอร์ และคาร์เปอร์ (Becker; & Carpar. 1990) พบว่ามีโอกาสร่วมสังคมกับเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรจริง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สตีลส์ (Steers. 1990) พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์กรมี โอกาสติดต่อสัมผัสกับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความ ผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้เขามีความรู้สึกแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับ

ความผูกพันต่อองค์กรอีกประการหนึ่ง คือ ประสพการณ์ที่ ได้รับในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรว่า องค์กรได้ สร้างสภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใดหรือในช่วงเวลาปฏิบัติงานในองค์กร การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลา การเรียนรู้ทางสังคมและเป็นการ แสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้น มาซึ่งประสพการณ์เหล่านี้ ได้แก่

3.1 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มี

อิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานดังเช่นที่ ลิวอิส ปอร์เตอร์ และสตีลส์ (Lewis; Porter; & Steers. 1990) ได้ทำ วิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกใน องค์กร กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่าการที่เข้าทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาจะมี ความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย แต่หาก องค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็เป็นสาเหตุไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

3.2 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ นักวิชาการ

หลายท่านเห็นว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการ ท างานคือความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ดังเช่นที่ นันทนา ประกอบกิจ (2538: 53) กล่าวไว้ว่า “ระบบการ

พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นการตอบสนองในเรื่องของ ‘Self Esteem Needs’ ดังนั้น หากสมาชิกขององค์กรมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น”

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าความเกี่ยวพันทาง

สังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กร กล่าวคือ การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่น ผลงานวิจัยของ เฮอบินนิค และออตโต (Hrebiniak; & Alutto, 2000) ที่พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร มีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่างๆ นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของลินคอล์น และ คัลเลเบอร์ก (Lincoln; & Kalleberg, 2000) ที่พบว่าคุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1977: 46-56) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อ องค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับ

การศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมา ระยะเวลาหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่า ตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับ บุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมี โอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็น ระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความชำนาญ ในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็就会有ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมี ตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ขอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมามากขึ้นตามไปด้วย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบีบคั้น เป้าหมายขององค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิด หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิด ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบาย และปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็น ปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกใน องค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็ จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการท างานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความ วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของ เขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการท างานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่ อยากทำงานซึ่งอาจจะลาออก และ โอนย้ายไปจากองค์กรเดิม ทศนคติต่อ

เพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสดำเนินการเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัย กำหนดความรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมี ลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการ ทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวัง จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของ เบคเกอร์ ซึ่งให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิด ความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็ จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพัน ไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตาม มิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กร มานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น เท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปแบบของ กาลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงาน ใให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของ เขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการ ได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

2. ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ ซึ่งแบ่งความต้องการ ของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

- 2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อ ความต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกายและเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน

2.3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings and Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง และรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อผู้อื่น

2.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับ นับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

2.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The Need Self- Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่ามีงานที่ทำได้ มีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อนมนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ จนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเองซึ่งเป็นขั้นที่มีอยู่เฉพาะ บางคนเท่านั้นที่จะทำได้หรือสามารถถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้าน งานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวัง ว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับ ผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และ การรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานที่หนักขึ้นจะให้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวัง ผลงานจากความเพียรพยายาม

2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาคือ รางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า ความคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการท างานซึ่ง ถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน แรงจูงใจในการท างานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมี น้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่า เขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึง ระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้น จริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน

การทำให้การคาดหวังสูงสุด ทำให้คนรู้สึกว่าจะมีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบความสำเร็จ แล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะ

อย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัล ต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacy Adams โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ อายุ สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่นๆ) กับ ผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และ สถานภาพ การยอมรับจาก หัวหน้างาน) กับ บุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือ ต่างแผนก หรือ แม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาค หรือ เท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้น ในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่าง ยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมัก ประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขารับรู้ว่ามีเสมอภาค

เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทน มีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็น เพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าเขาได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้อง ค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสาย หรือ ขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้าง เหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้

ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้าง น้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ ได้รับน้อยกว่า) ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อ พนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่ม ตัวบ่อน (ทำงานหนักขึ้น และ อุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผล ให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน) การใช้ทฤษฎีความเสมอภาคในการจูงใจ ผลการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังมีแตกต่างกัน ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทาง ปฏิบัติมีความยุ่งยาก เพราะว่าเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลใช้เปรียบเทียบนั้นคือ ใคร และความรู้สึกหรือการรับรู้ในความเสมอภาคของเขเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์ ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อแนะนำทั่วไปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจไม่ ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลย ต่อคนอื่นๆ เป็นต้น

2. การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการ ปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้นผลการปฏิบัติงานที่ดีมี คุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ ความสามารถหรือตัวบ่อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรจะเห็นได้ว่า องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล

2.5 บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เมื่อปี พ.ศ. 2514 นายจำรูญ ปิ๋ยมปุตระ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ร่วมกับพ่อค้าประชาชน และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้นโดยอ้างเหตุผล ดังนี้

1. จังหวัดเพชรบูรณ์กำลังเร่งรัดพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา นั้นยังขาดแคลนครู เป็นจำนวนมาก

2. จังหวัดเพชรบูรณ์ตั้งอยู่ในใจกลางของประเทศ และมีจังหวัดอื่น ๆ ล้อมรอบ ถึง 7 จังหวัด คือพิษณุโลก พิจิตร ลพบุรี นครสวรรค์ ชัยภูมิ ขอนแก่น และเลย ซึ่งหากได้จัดตั้งสถาบันชั้นสูงขึ้นแล้วนักเรียนจากจังหวัดใกล้เคียง จะเดินทางมาศึกษาได้อย่างสะดวกสบาย

3. จังหวัดมีที่ดินจะมอบให้หลายร้อยไร่ เป็นที่ดินในเขตผังเมือง ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2484 ออกในสมัย จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้สั่งให้กรมการฝึกหัดครู มาสำรวจทำแผนผังที่ดิน ติดถนนสายสระบุรี-หล่มสัก ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศเหนือประมาณ 3 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 856 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวา

กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วอนุมัติให้สร้างวิทยาลัยครูขึ้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประกาศตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516 และได้แต่งตั้งให้ นายน้อย สีป้อ อาจารย์เอกวิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก มารักษาราชการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2516 และ ได้รับนักเรียนรุ่นแรกในปีการศึกษา 2519 โดยรับผิดชอบการศึกษาในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดพิจิตร

วันที่ 19 สิงหาคม 2518 มีการประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518” วิทยาลัยครูจึงได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2527 มีประกาศใช้ “พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527” มีผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตสาขาวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่วิชาชีพครูได้

พ.ศ. 2528 สภาการฝึกหัดครู ได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครูให้เรียก กลุ่มวิทยาลัยครู ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม วิทยาลัยครูนครสวรรค์ และวิทยาลัยครูกำแพงเพชร ว่า สหวิทยาลัยพุทธชินราช สำนักงานวิทยาลัยตั้งอยู่ที่วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม

พ.ศ. 2535 โดยกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำความกราบบังคับทูลพระกรุณา ขอพระราชทานนามจาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ และพระองค์ท่านก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนาม ว่า “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครู 36 แห่ง วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์จึงมีชื่อใหม่ว่า “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ซึ่งแนวโน้มจะต้องปรับเปลี่ยน สภาพให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ มาตรา 7 คือให้สถาบันราชภัฏเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู ส่งเสริมวิทยฐานะครู และบุคลากรประจำการ

สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ ให้กับนักศึกษาทั้งภาคปกติ และ นักศึกษานอกเวลาเป็นประจำ (กศ.บป.) ระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) และปริญญาตรี 4 ปี

พ.ศ. 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้ลงพระปรมาภิไธยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เริ่มใช้พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2538

พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ โปรแกรมวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ แด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

พ.ศ. 2541 สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์แด่พระบรมราชวงศ์ 4 พระองค์

- ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาศิลปศาสตร์ สายศิลปกรรมและศิลปประยุกต์ โปรแกรมวิชาศิลปกรรม แด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

- ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาการศึกษา สายเทคนิคการศึกษา โปรแกรมวิชาการศึกษา แด่สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร

- ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาการศึกษา สายเทคนิคการศึกษา โปรแกรมวิชาศึกษานอกระบบ แด่สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

- ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โปรแกรมวิชาเคมี แด่สมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี

พ.ศ. 2542 สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ทูลเกล้าฯ ถวายประกาศสดุดีเฉลิมพระเกียรติแด่สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนาคุณ กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ และ ทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ แด่พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุต่อมาพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า “โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขึ้นแทนสถาบันราชภัฏ” ให้ไว้ ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547 เป็นปีที่ 59 ในรัชกาลปัจจุบัน ตราเป็นพระราชบัญญัติเรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547” ด้วยพระมหากรุณาธิคุณแห่งองค์

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้ “สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์” ยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์” นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา

สถานที่ตั้ง : 83 หมู่ 11 ถนนสระบุรี – หล่มสัก ตำบลสะเดียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000 โทรศัพท์ (056) 717100 โทรสาร (056) 717110 อินเทอร์เน็ต <http://www.pcru.ac.th> ตั้งอยู่ริมถนนสายสระบุรี-หล่มสัก ทางด้านทิศตะวันตก ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศเหนือ 3 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 856 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวา

สัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัย :



สีประจำมหาวิทยาลัย : สีม่วง



ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย : ดอกอินทนิล



ปรัชญา : “ปัญญา เสถียรภาพ ปัญญาเป็นสิ่งประเสริฐสุด”

ปณิธาน : “ประทีปธรรมของท้องถิ่น ประเทืองค่าประชาชน”

เอกลักษณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแหล่งองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ : แหล่งองค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

พันธกิจ :

1. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพและสมรรถนะตามความต้องการของตลาดแรงงาน
2. การผลิตและพัฒนาครูที่ได้มาตรฐานวิชาชีพ
3. การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน โดยศาสตร์พระราชาและสานพลังประชารัฐสู่การพัฒนาท้องถิ่น
4. การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์โดยใช้้องค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

5. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล
6. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูและบัณฑิตในสาขาวิชาอื่นๆ ให้ตอบสนองความต้องการของตลาด
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นมืออาชีพ
3. เพื่อใช้งานวิจัย และ นวัตกรรม รวมถึงสานพลังประชารัฐ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
4. เพื่อให้บริการวิชาการ ปรับปรุง ถ่ายทอด ศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
5. เพื่ออนุรักษ์สืบสาน ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงสร้างภาคีเครือข่ายในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
6. เพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์

1. การบูรณาการพันธกิจสัมพันธ์โดยใช้องค์ความรู้ตามศาสตร์พระราชา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. การผลิตและพัฒนาครูที่มีมาตรฐานวิชาชีพ
3. การเพิ่มคุณภาพบัณฑิตให้มีสมรรถนะตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง
4. การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสู่การสร้างมูลค่าและการใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาสังคมตามศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
5. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

(กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2556 : 1-5)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา คล้ายจริง (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยเชิงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยบำรุงรักษาพนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เจลิยว ภากะสัย (2550) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความผูกพันต่อสถาบันด้านความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ ที่บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งจำแนกตามสถาบันที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณรงค์ เข้มชื่น (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานครผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความพึงพอใจในงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรคือด้านลักษณะงานและปริมาณงานความก้าวหน้าในการทำงานนโยบายและการบริหาร

ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจีโอดีฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัดผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ความมั่นคงและก้าวหน้าความเข้าใจในกระบวนการทำงานสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกความอบอุ่นและการสนับสนุนระยะเวลาในการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานการศึกษาและคาดหวังในความก้าวหน้าขององค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพูจีโอดีฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด

ศุภพร สาครบุตร (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 พบว่าเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยช่อง 11 กรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงานงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงานส่วนประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วม ร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์กรต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานการเห็น ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางการบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ธานินทร์ สิทธิบุญชู (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมี

ความสำคัญต่อ องค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมาย องค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตของ องค์กร การปกป้อง ชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ จากการปฏิบัติงาน และ ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

อรอุมา ศรีสว่าง (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ใน มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาใน การทำงาน ไม่พบ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและ ปัจจัยจิตใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัย ค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และ ความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ ข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผล ต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน, การมีส่วนร่วมในการ ทำงาน , การเห็นความสำคัญของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับสูง

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57 – 75. Administrative Science Quarterly.) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร ตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความ สัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers. 1987: 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กรกระบวนการขององค์กร บรรยากาศ ขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและ ทั้งความผูกพัน ต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลเวเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผล ต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่ เป็น โสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กร กับความ ผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว และฟาร์ (รสริน สกุลโรจนประวัตติ. 2541: 30; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. 1991: 127 – 133. *Applied Psychology*.) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับ ผูกพันต่อ องค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาน จากงานวิจัย จำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

แมทธิว และฟาร์ (Mathieu; & Farr. 1991) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมี ส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมี อิสระ จากงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบ อีกว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงาน

Hall et al (1972) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระนิกายโรมันคาทอลิก และ พนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบ อาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบ เดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

Wilson and Laschinger (1994 อ้างใน วัชรภรณ์ มีสมบุญ, 2549) ศึกษาความผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้ แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Somers (1995) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการขาดงาน โดยทดสอบ ผลกระทบทางตรงจากผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาล จำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความผูกพันต่อ องค์กรของ (Allen and Mayer, 1991) ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มาศึกษาความรู้สึกรักเป้าหมายในงาน การลาออก และ การขาดงาน ผลปรากฏว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกรักเป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และ เป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์

Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชน และ ภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อ องค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ทั้ง สมาชิกในองค์กรมีอายุงานก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับเองเจิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry , 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดย เน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการ ของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกเฉียงอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมี แนวโน้มจะมีความผูกพันองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Sagie and Elzur (1984 อ้างใน วัชรารักษ์ มีสมบุรณ์, 2549) หาความสัมพันธ์ระหว่าง ค่านิยม ในการทำงานด้านต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศอิสราเอลพบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านสัมฤทธิ์ผล ด้านกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และด้านความมีอิสระ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

Brown (1987 อ้างใน อรรถนุญา สุวรรณวิก, 2542 : 39) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความผูกพันที่จะคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

Morrison et al (1997 อ้างใน วัชรารักษ์ มีสมบุรณ์, 2549) ศึกษาโดยทำการสำรวจจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา 307 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในโรงงานที่มีตำแหน่งการทำงานที่สูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่าพนักงานในระดับล่างและตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงต่อความผูกพันในองค์กร โดยมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ความมีอิสระในการทำงาน อายุ เพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีหัวข้อการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 663 คน (ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2561)

หน่วยงานต้นสังกัด	จำนวนบุคลากรที่มี	ร้อยละ
ครุศาสตร์	72 คน	10.86
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	90 คน	13.57
เทคโนโลยีการเกษตรฯ	87 คน	13.12
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	105 คน	15.84
วิทยาการจัดการ	79 คน	11.92
กองกลางมหาวิทยาลัย	155 คน	23.38
สำนักวิทยบริการฯ	32 คน	4.83
สถาบันวิจัยและพัฒนา	10 คน	1.50
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	12 คน	1.81
สำนักส่งเสริมและงานทะเบียน	21 คน	3.17
รวม	663 คน	100

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ อาจารย์ บุคลากร ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 248 คน ได้จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และ มอร์แกน โดยทำการแบ่งสัดส่วน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 250 คน

หน่วยงานต้นสังกัด	ร้อยละ	จำนวนตัวอย่าง
ครุศาสตร์	10.86	27 คน
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	13.57	34 คน
เทคโนโลยีการเกษตรฯ	13.12	33 คน
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15.84	39 คน
วิทยาการจัดการ	11.92	29 คน
กองกลางมหาวิทยาลัย	23.38	58 คน
สำนักวิทยบริการฯ	4.83	12 คน
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1.50	4 คน
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	1.81	4 คน
สำนักส่งเสริมและงานทะเบียน	3.17	8 คน
รวม	248	100 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งมีจำนวน 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ซึ่งมีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อันประกอบด้วย ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามปลายเปิด (Open)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อให้ได้รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ศึกษา

2. สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย และนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด (Item Objective Congruence ; IOC) (วาโร เฟื่องสวัสดิ์ 2546 : 272) ผลการตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือได้

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจ และพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ แก้ไขปรับปรุงข้อความที่จะนำมาใช้ในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับบุคคลทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา 2546 : 108) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9470

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ และถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัย นำแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด มอบให้กลุ่มตัวอย่าง ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกรอกข้อมูล และรับกลับด้วยตนเอง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 250 ชุด ในระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ.2561 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ.2562

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2547 :137 – 138) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ โดยกำหนดความหมายของคะแนน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

น้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	1
น้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	2
ปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	3
มาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	4
มากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	5

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด 2556 : 121)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51 - 2.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51 - 3.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51 - 4.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

3. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน โดยสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ โดยการนำมาสรุปเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใช้สัญลักษณ์ย่อต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
t	แทน	ค่าใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าใช้ในการพิจารณา F-Distribution
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการนำเสนอการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพล ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน คือ ด้านความหลากหลาย ของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และ ด้านความท้าทายของงาน และ ด้านลักษณะขององค์กร คือ ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ ด้านขนาดขององค์กร)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ชาย	90	36.00
หญิง	160	64.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
21- 30 ปี	33	13.20
30 – 40 ปี	119	47.60
41 – 50 ปี	70	28.00
51 ปีขึ้นไป	28	11.20
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมาอายุ 41-50 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 อายุ 21-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	23.20
ปริญญาตรี	64	25.60
สูงกว่าปริญญาตรี	128	51.20
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ข้าราชการ	27	10.80
พนักงานมหาวิทยาลัย	147	58.80
พนักงานราชการ	9	3.60
ลูกจ้างชั่วคราว	67	26.8
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ข้าราชการ จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 10.80 และ พนักงานราชการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	39	15.60
6 – 10 ปี	128	51.20
11 – 15 ปี	36	14.40
15 ปีขึ้นไป	47	18.80
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และ 11-15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านลักษณะงาน (ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และ ด้านความท้าทายของงาน) และ ด้านลักษณะขององค์กร (ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ ด้านขนาดขององค์กร)

ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับความคิดเห็นน้อย และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน			
1. ด้านความหลากหลายของงาน	4.12	.585	มาก
2. ด้านความอิสระในการทำงาน	4.05	.625	มาก
3. ด้านความท้าทายของงาน	4.14	.550	มาก
2. ด้านลักษณะขององค์กร			
1. ด้านการกระจายอำนาจ	4.03	.626	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	4.14	.624	มาก
3. ด้านขนาดขององค์กร	4.06	.643	มาก
รวม	4.09	.419	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 2 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	4.18	.661	มาก
2. งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ประกอบกัน	4.18	.649	มาก
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ตลอดเวลา	4.10	.705	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรมี	4.10	.715	มาก
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า	4.09	.728	มาก
รวม	4.12	.585	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน และ งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ประกอบกัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.18 รองลงมา ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ตลอดเวลา และ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรมี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.10 และ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.09

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความอิสระในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. งานที่ปฏิบัติสามารถใช้การพิจารณาและความรู้ของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.08	.724	มาก
7. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	4.00	.714	มาก
8. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.03	.744	มาก
9. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะในการทำงาน	4.09	.750	มาก
10. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็น	4.06	.725	มาก
รวม	4.05	.625	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความอิสระของงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.09 รองลงมา ได้แก่ งานที่ปฏิบัติสามารถใช้การพิจารณาและความรู้ของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.08 งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.06 งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.03 และ กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความท้าทายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
11. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.22	.624	มาก
12. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	4.18	.641	มาก
13. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	4.11	.691	มาก
14. งานที่ปฏิบัติมีระเบียบหรือขั้นตอนในงานทำงานค่อนข้างมากขององค์กร	4.14	.675	มาก
15. งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร	4.10	.638	มาก
รวม	4.14	.550	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความท้าทายของงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.22 รองลงมา ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.18 งานที่ปฏิบัติมีระเบียบหรือขั้นตอนในงานทำงานค่อนข้างมากขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.14 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.11 และ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการกระจายอำนาจ

ด้านการกระจายอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ความชัดเจน	4.05	.698	มาก
17. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์กร	4.01	.725	มาก
18. หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ตรงกับความสามารถของท่าน	4.00	.742	มาก
19. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านวางแผนงานและกำหนดวิธีการทำงานเอง	4.05	.721	มาก
20. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.08	.761	มาก
รวม	4.03	.626	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.08 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ความชัดเจน และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านวางแผนงานและกำหนดวิธี การทำงานเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.05 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.01 และ หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ตรงกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00

ตารางที่ 4-11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
21. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.17	.685	มาก
22. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน	4.14	.730	มาก
23. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน	4.12	.764	มาก
24. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.13	.750	มาก
25. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน	4.15	.729	มาก
รวม	4.14	.624	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.17 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.15 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.14 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.13 และ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.12

ตารางที่ 4-12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านขนาดขององค์กร

ด้านขนาดขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
26. มีความเหมาะสมกับเกี่ยวกับการให้ความมั่งคั่งต่อ การทำงาน	4.09	.712	มาก
27. มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน	4.06	.731	มาก
28. มีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่ง หน้าที่ ของท่าน	4.00	.766	มาก
29. มีความเหมาะสมกับบรรยากาศในการทำงาน	4.06	.776	มาก
30. มีความเหมาะสมกับเกี่ยวกับการให้บริการ	4.10	.740	มาก
รวม	4.06	.643	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านขนาดขององค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อแสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความเหมาะสมกับเกี่ยวกับการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.10 รองลงมา ได้แก่ มีความเหมาะสมกับเกี่ยวกับการให้ความมั่งคั่งต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.09 มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน และ มีความเหมาะสมกับบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.06 และมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.00

**ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน**

ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับความคิดเห็น
มาก ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับความคิดเห็นน้อย และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ 4-13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.09	.558	มาก
2. ด้านความรู้สึกรัก	4.07	.564	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.20	.575	มาก
รวม	4.12	.469	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวม พบว่า อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับมาก

ตารางที่ 4-14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

ด้านการคงอยู่กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
31. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.15	.634	มาก
32. ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานใน หน่วยงานนี้	4.06	.640	มาก
33. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากร ปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงาน หรือเลิกจ้าง	4.10	.701	มาก
34. ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้มี โอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับ การโยกย้ายตำแหน่งจากที่อื่น	4.10	.715	มาก
35. เป็นองค์กรที่ให้ความมั่นคงต่อหน้าที่และการงานที่ ปฏิบัติ	4.06	.685	มาก
รวม	4.09	.558	มาก

จากตารางที่ 4-14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.15 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงาน หรือเลิกจ้าง และ ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้มีโอกาสดำเนินการขอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่งจากที่อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.10 ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานใน หน่วยงานนี้ และ เป็นองค์กรที่ให้ความมั่นคงต่อหน้าที่และการงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4-15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความรู้สึกลึก

ด้านความรู้สึกลึก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
36. ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.07	.667	มาก
37. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน	4.04	.673	มาก
38. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก	4.06	.655	มาก
39. ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.10	.670	มาก
40. ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่มีความยุติธรรมแก่ท่าน	4.08	.674	มาก
รวม	4.07	.564	มาก

จากตารางที่ 4-15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความรู้สึกลึก พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.10 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่มีความยุติธรรมแก่ท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.08 ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.07 ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอกมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.06 และ ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4-16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
41. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน	4.25	.648	มาก
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	4.20	.652	มาก
43. ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	4.19	.671	มาก
44. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	4.18	.669	มาก
45. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	4.22	.684	มาก
รวม	4.20	.575	มาก

จากตารางที่ 4-16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านบรรทัดฐาน พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.25 รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.22 ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.20 ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.19 และ ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.18

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตารางที่ 4-17 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะงาน) กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะงาน)	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านความหลากหลายของงาน	.381**	.000
2. ด้านความอิสระในการทำงาน	.402**	.000
3. ด้านความท้าทายของงาน	.496**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะงาน) กับ ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4-18 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความหลากหลายของงานกับความผูกพันในองค์กร

ด้านความหลากหลายของงาน	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านความคงอยู่กับองค์กร	.227**	.000
2. ด้านความรู้สึกรัก	.242**	.000
3. ด้านบรรทัดฐาน	.418**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความหลากหลายของงาน กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4-19 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความอิสระในการทำงาน กับ ความผูกพันในองค์กร

ด้านความอิสระในการทำงาน	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านความคงอยู่กับองค์กร	.378**	.000
2. ด้านความรู้สึก	.388**	.000
3. ด้านบรรทัดฐาน	.382**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-19 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความอิสระในการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตารางที่ 4-20 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ความท้าทายของงาน กับ ด้านความท้าทายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านความคงอยู่กับองค์กร	.272**	.000
2. ด้านความรู้สึก	.297**	.000
3. ด้านบรรทัดฐาน	.349**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-20 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านความท้าทายของงาน กับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตารางที่ 4-21 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะองค์กร) กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะองค์กร)	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านการกระจายอำนาจ	.381**	.000
2. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	.402**	.000
3. ด้านขนาดขององค์กร	.496**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-21 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพล (ด้านลักษณะองค์กร) กับ ด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตารางที่ 4-22 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการกระจายอำนาจ กับ ความผูกพันในองค์กร

ด้านการกระจายอำนาจ	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านความคงอยู่กับองค์กร	.317**	.000
2. ด้านความรู้สึกรัก	.294**	.000
3. ด้านบรรทัดฐาน	.394**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-22 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการกระจายอำนาจ กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตารางที่ 4-23 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านความคงอยู่กับองค์กร	.427**	.000
2. ด้านความรู้สึก	.372**	.000
3. ด้านบรรทัดฐาน	.298**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-23 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ตารางที่ 4-24 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านขนาดขององค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร

ด้านขนาดขององค์กร	ความผูกพันในองค์กร	Sig.
	(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r))	
1. ด้านความคงอยู่กับองค์กร	.572**	.000
2. ด้านความรู้สึก	.543**	.000
3. ด้านบรรทัดฐาน	.364**	.000

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-24 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านขนาดขององค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

**ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน**

**ตารางที่ 4-25 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านเพศ**

ความผูกพันในองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์	t-test for Equality of Means					
	เพศ	Mean	S.D	t	df	Sig.
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ชาย	4.08	.058	-1.51	248	.642
	หญิง	4.10	.044			
2. ด้านความรู้สึกลึก	ชาย	4.03	.063	-1.685	248	.611
	หญิง	4.08	.042			
3. ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	4.16	.064	-1.788	248	.641
	หญิง	4.22	.044			
ภาพรวม	ชาย	4.09	.050	-1.685	248	.484
	หญิง	4.13	.036			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านเพศ พบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านเพศ ชาย หญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นราย ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกลึก และ ด้านบรรทัดฐาน พบว่าระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-26 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านอายุ

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.104	3	.701	2.280	0.80
ภายในกลุ่ม	75.672	246	.308		
รวม	77.776	249			
2. ด้านความรู้สึกรัก					
ระหว่างกลุ่ม	2.268	3	.756	2.414	.067
ภายในกลุ่ม	77.053	246	.313		
รวม	79.321	249			
3. ด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.203	3	.401	1.212	.306
ภายในกลุ่ม	81.384	246	.331		
รวม	82.587	249			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.653	3	.551	2.542	.057
ภายในกลุ่ม	53.327	246	.217		
รวม	54.980	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านอายุ พบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านอายุ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นราย ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และ ด้านบรรทัดฐาน พบว่าระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-27 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านการศึกษา

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.564	2	.282	.902	.407
ภายในกลุ่ม	77.212	247	.313		
รวม	77.776	249			
2. ด้านความรู้สึก					
ระหว่างกลุ่ม	.760	2	.380	1.194	.305
ภายในกลุ่ม	78.561	247	.318		
รวม	79.321	249			
3. ด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	.664	2	.332	1.001	.369
ภายในกลุ่ม	81.923	247	.332		
รวม	82.587	249			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.602	2	.301	1.367	.257
ภายในกลุ่ม	54.378	247	.220		
รวม	54.980	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-27 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นราย ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และ ด้านบรรทัดฐาน พบว่าระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-28 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านตำแหน่งงาน

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.109	3	.703	2.286	0.79
ภายในกลุ่ม	75.667	246	.308		
รวม	77.776	249			
2. ด้านความรู้สึกรัก					
ระหว่างกลุ่ม	2.163	3	.721	2.299	.078
ภายในกลุ่ม	77.158	246	.314		
รวม	79.321	249			
3. ด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.483	3	.828	2.542	.057
ภายในกลุ่ม	80.104	246	.352		
รวม	82.587	249			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.012	3	.671	3.115	.027*
ภายในกลุ่ม	52.968	246	.215		
รวม	54.980	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-28 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านตำแหน่งมีความแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรต่อ (F = 3.115 , Sig= 0.027) แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-29 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านระยะเวลาทำงาน

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.118	3	.706	2.296	0.78
ภายในกลุ่ม	75.658	246	.308		
รวม	77.776	249			
2. ด้านความรู้สึกรัก					
ระหว่างกลุ่ม	2.052	3	.684	2.177	.091
ภายในกลุ่ม	77.269	246	.314		
รวม	79.321	249			
3. ด้านบรรทัดฐาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.242	3	1.081	3.351	.020*
ภายในกลุ่ม	79.345	246	.323		
รวม	82.587	249			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.179	3	.726	3.384	.019*
ภายในกลุ่ม	52.801	246	.215		
รวม	54.980	249			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-29 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรต่อ ($F = 3.384$, $Sig. = 0.019$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และ ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีเพียงด้านบรรทัดฐาน ด้านเดียวที่กลุ่มระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร ($F = 3.351$, $Sig. = .020$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตอนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1. ควรสนับสนุนในทุก ๆ ด้านให้แก่บุคลากร เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ และอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้นำมาพัฒนาต่อไป
2. แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความชัดเจนไม่ให้ความคลุมเครือ
3. กำหนดวิธีการปฏิบัติและการดำเนินงานให้ถูกต้องและแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบทั่วกัน
4. กำหนดให้มีการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมในงานที่เกี่ยวข้องโดยหมุนเวียนกัน
5. ประชุมหน่วยงานเพื่อระบุนโยบายและแนวทางแก้ไขประจำเดือนเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 663 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการ และ สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็นระดับความคิดเห็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามมาตรวัดแบบ (Likert Scales)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การทดสอบค่าที่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมาอายุ 41-50 ปี อายุ 21-30 ปี และน้อยที่สุด อายุ 51 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และน้อยที่สุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราวข้าราชการ และ น้อยที่สุด พนักงานราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 6-10 ปี รองลงมา 15 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 5 ปี และ น้อยที่สุด 11-15 ปี

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านลักษณะงาน (ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และ ด้านความท้าทายของงาน) และ ด้านลักษณะขององค์กร (ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ ด้านขนาดขององค์กร) โดยภาพรวม

พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการกระจายอำนาจ รองลงมา ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านขนาดขององค์กร ด้านความหลากหลายของงานด้านความท้าทายของงาน และ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร

3. ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก รองลงมาได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ ด้านบรรทัดฐาน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

- ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน จำแนกด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้นด้านตำแหน่งงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และด้านระยะเวลาทำงานโดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีเพียงด้านบรรทัดฐาน ด้านเดียวที่กลุ่มระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลในประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และ ด้านความท้าทายของงาน) และ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

(ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ ด้านขนาดขององค์กร)
ดังต่อไปนี้

ด้านความหลากหลายของงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน และ งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประกอบกัน รองลงมา ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ตลอดเวลา และ งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรมี และ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ด้านความอิสระของงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ งานที่ปฏิบัติสามารถใช้การพิจารณาและความรู้ของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็น งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และ กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน

ด้านความท้าทายของงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนน ได้แก่ งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมา ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน งานที่ปฏิบัติมีระเบียบหรือขั้นตอน ในงานทำงานค่อนข้างมากขององค์กร งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ และ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร

ด้านการกระจายอำนาจ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนน ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ความชัดเจน และหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านวางแผนงานและกำหนดวิธีการทำงานเอง หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์กร และ หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ตรงกับความสามารถของท่าน

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อที่มีค่าคะแนน ได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัด

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน และ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

ด้านขนาดขององค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อที่มีค่าคะแนนได้แก่ มีความเหมาะสมกับเกี่ยวกับการให้บริการ รองลงมา ได้แก่ มีความเหมาะสมกับเกี่ยวกับการให้ความมั่งคั่งต่อการทำงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน และ มีความเหมาะสมกับบรรยากาศในการทำงาน และมีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

2. ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน ดังต่อไปนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงาน หรือเลิกจ้าง และ ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้มีโอกาสดำเนินงานอื่นที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่งจากที่อื่น ถ้ามีโอกาสนี้จะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานใน หน่วยงานนี้ และ เป็นองค์กรที่ให้ความมั่นคงต่อหน้าที่และการงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรู้สึก มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจในองค์กรที่มีความยุติธรรมแก่ท่าน ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอกมีค่าเฉลี่ย และ ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครองระบบการทำงาน

ด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดี

ของหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กร เพื่อให้
องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งาน
สำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมาย
นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ และ ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่าน
มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ โกชนะสมบัติ (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัด นครสวรรค์ พบว่า ความ
ผูกพันต่อองค์การพบว่าบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ให้ระดับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย
มากและมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยมากที่สุดในการคง อยู่กับองค์การเรื่องความภาคภูมิใจที่เป็นส่วน
หนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ ด้านความรู้สึกรื่องความยินดี และเต็ม
ใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการ ดำเนินงานของหน่วยงาน และด้านบรรทัดฐาน เรื่องความยินดีที่จะ
ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระใน
การทำงาน และด้านความท้าทายของงาน กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า มี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วม
เป็นเจ้าขององค์กร และด้านขนาดขององค์กร กับ ความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม พบว่า มี
ความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

ด้านเพศ พบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านเพศ ชาย หญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นราย ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรื่องความ
บรรทัดฐาน พบว่าระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านอายุ พบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านอายุ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นราย ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกรื่องความ
บรรทัดฐาน

พบว่าระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละ และ ด้านบรรทัดฐาน พบว่าระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรต่อ (F = 3.115 , Sig.= 0.027) แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละ และด้านบรรทัดฐาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ด้านระยะเวลาการทำงาน มีความแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในองค์กรต่อ (F = 3.384 , Sig.= 0.019) แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละ และ ด้านบรรทัดฐาน พบว่า มีเพียงด้านบรรทัดฐาน ด้านเดียวที่กลุ่มระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร (F = 3.351 , Sig.=.020) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านลักษณะงาน (ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และ ด้านความท้าทายของงาน) และ ด้านลักษณะขององค์กร (ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ ด้านขนาดขององค์กร) มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

1.2 ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึกละ และด้านบรรทัดฐาน มีความผูกพันกัน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความผูกพันกัน

1.4 การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน เห็นได้ว่า ด้านตำแหน่งงานและด้านระยะเวลาการมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะได้ข้อมูลมีมากขึ้นและได้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2.2 ควรมีศึกษาโดยการขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด

บรรณานุกรม

- กฤษวรรณ นวกุล . ความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท มิตรชุบิจิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ข้อมูลบุคลากร. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2561.
- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ .แผนยุทธศาสตร์.เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2556
- กาญจนา คล้ายจริง. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทสยามกลการ อุตสาหกรรมจำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- เจดีย์ว ภากะสัย. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ชลวานา สะธานี. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา พนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- ณรงค์ แยมชื่น. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ณัช อุษาคณารักษ์. เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2557, จาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=994 , 2554.
- ดำรงค์ วัฒนา. ทฤษฎีองค์การในเอกสารประกอบการบรรยาย. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ .กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2542.
- ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.

- ธานินทร์ สิทธิบุญชู. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร, 2545.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร, 253.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล: วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร:ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.
- ปรีชา วัชรากัญ. **Engagement Strategic in Organization**. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.pmat.or.th>, 2550.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร, 2544.
- พินิจ พวงดอก. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร, 2541.
- วรรณรด แสงมณี. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ระเบียบทองการพิมพ์, 2544.
- วรพล นันทเกษม. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง: วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- วิชัย แหวนเพชร . มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- วิลาวรรณ รพีพิศล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, 2549.
- ศิริพร ทรัพย์พัฒนา. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจี โฟโต้ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.
- ศุภพร ศาครบุตร. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 .กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.

สมชีน นาคพล้ง. ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทอิวเลตต-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด.วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการทรัพยากรมนุษย์, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.

สวนีย์ แก้วมณี. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ, 2549.

สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร, 2544.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

เสกสรร ธรรมวงศ์. ความพึงพอใจของนักศึกษาผู้ใหญ่ ที่มีต่อการให้บริการด้านการเรียนการสอนสายสามัญระดับประถมศึกษา : ศึกษากรณีโรงเรียนผู้ใหญ่สตรีบางเขน ทั้งหมดสถานหญิงกลาง. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

โสภา ทรัพย์มากอุดม.ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

อนันต์ชัย คงจันทร์.ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34) : 34-41, 2529.

อาจารย์ นาคศุภรังสี.ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม : วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

Allen,N.J.,& Meyer,J.P. **The measurement and antecedents of affective , continuance ,and normative commitment to the organization** .journal of Occupational Psychology, 1990.

Buchanan, Bruce. **Building Organizational Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizations**. Administrative Science Quarterly. 533,1974.

Hrebiniak, L.C. & Alutto. J.A.**Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment**, Administrative Science Quarterly. 15: 555-572, 1972.

Marc, James G., and Simon, **Herbert A. Organizations**. New York : John Wiley, 1958.
The Lottery. London : J. Watts, 1732.

- Marsh, R.; & Mannari, H. **Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study**. Administrative Science Quarterly. 22(4): 57, 1977.
- Maslow, A.H. A Theory of Human Motivation. In J.L.Jr. Heckmann & S.G. Huneryager (Eds). **Human Relation in Management**. Cincinnati: South, 1970.
- Mowday, R., Steers, R. M., & Porter, L. **Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academy Press, 1982.
- Sheldon, M. **Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization**. Administrative Science Quarterly, 16, 143-150, 1971.
- Steer, R. M. **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly, (n.p.), 1977.
- Strees; & Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1983.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian. **Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians**. Journal of Applied Psychology, 59, 604, 1974.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21-30 ปี

() 31-40 ปี

() 41-50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

() ข้าราชการ

() ลูกจ้างประจำ

() พนักงานมหาวิทยาลัย

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างชั่วคราว

5. ระยะเวลาในการทำงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 6-10 ปี

() 11-15 ปี

() 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านลักษณะงาน					
- ความหลากหลายของงาน					
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
2. งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประกอบกัน					
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ตลอดเวลา					
4. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กร					
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สามารถทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า					
- ความอิสระในการทำงาน					
6. งานที่ปฏิบัติสามารถใช้การพิจารณาและความรู้ของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
7. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
8. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
9. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะในการทำงาน					
10. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็น					
- ความท้าทายของงาน					
11. งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
12. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน					
13. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ					
14. งานที่ปฏิบัติมีระเบียบหรือขั้นตอนในงานทำงานค่อนข้างมากขององค์กร					
15. งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร					
2. ด้านลักษณะขององค์กร					
- การกระจายอำนาจ					
16. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ความชัดเจน					
17. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์กร					
18. หน่วยงานมอบอำนาจหน้าที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
19. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านวางแผนงานและกำหนดวิธีการทำงานเอง					
20. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
- การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร					
21. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
22. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงาน					
23. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน					
24. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน					
25. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน					

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
- ขนาดขององค์กร					
26. มีความเหมาะสมกับการให้ความมั่นคงต่อการทำงาน					
27. มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงาน					
28. มีความเหมาะสมในการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
29. มีความเหมาะสมกับบรรยากาศในการทำงาน					
30. มีความเหมาะสมกับการให้บริการ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
- ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
31. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
32. ถ้ามีโอกาสจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้					
33. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานของหน่วยงานจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง					
34. ความยินดีที่จะทำงานในหน่วยงานต่อไป แม้มีโอกาสได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงกว่าหรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่งจากที่อื่น					
35. เป็นองค์การที่ให้ความมั่นคงต่อหน้าที่และการทำงานที่ปฏิบัติ					
- ด้านความรู้สึกรัก					
36. ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน					
37. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน					
38. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก					
39. ท่านมีความภูมิใจในองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
40. ท่านมีความภูมิใจในองค์การที่มีความยุติธรรมแก่ท่าน					
- ด้านบรรทัดฐาน					
41. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อชื่อเสียงที่ดีของหน่วยงาน					
42. ท่านสามารถปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ					
43. ท่านมีเต็มใจทำงานถ้าได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
44. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้ เพราะท่านมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่					
45. ท่านมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กร เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.1 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานใดบ้าง ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยแก้ไขอย่างเร่งด่วน

.....

.....

42. ขอให้ท่านแนะนำ กิจกรรมหรือวิธีการใดๆที่จะสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

.....

.....

ขอบคุณค่ะ

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ นางพรณทิพย์ รุ่งเรืองศรี
Mrs.Puntip Rungruangstri
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3530300187661
3. ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
จังหวัดเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 256-717134 ต่อ 1240 , 081-022-2095
E-mail : P_puntip@hotmail.com
5. ประวัติการศึกษา
วท.บ. (สาขาวิชาชีพวิทยาประยุกต์ แขนงวิชาจุลชีววิทยา)
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
บธ.ม. (สาขาวิทยาการจัดการทั่วไป)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์