



รายงานการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของ
บุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**Commitment to an Organization that Affect the Participation
Behavior of Personnel at the Faculty of Education
Phetchabun Rajabhat University.**

ซัชชญา อัครตะชีวะ
คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2563

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วม
ของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**Commitment to an Organization that Affect the Participation
Behavior of Personnel at the Faculty of Education
Phetchabun Rajabhat University.**

ัชชญา อัตตะชีวะ
คณะครุศาสตร์

ทุนอุดหนุนงานวิจัยประเภทวิจัยสถาบัน งบประมาณรายได้
โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ 2563

(ก)

ชื่องานวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้วิจัย

นางสาวชัชญา อัดตะชีวะ

หน่วยงาน

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีที่แล้วเสร็จ 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดำเนินการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 59 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 50.84 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 64.41 จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ ร้อยละ 50.85 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.59

ผลลัพธ์ของงานวิจัยนี้ประกอบด้วย ภาพรวมของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นคือ ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.92) ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.73) และท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.67) ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.68) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่นี้จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นในเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการปกป้อง ดูแล และสนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) ท่านให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตามโอกาสต่างๆ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58) ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรให้กับบุคคลทั่วไปและชุมชนได้ทราบ ท่านไม่เคยนำปัญหา

ภายในองค์กรไปพูดคุยกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.79) ท่านเต็มใจ ภูมิใจ ที่จะเป็นส่วน
หนึ่งในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.63) ท่านให้การสนับสนุนด้านความคิดและให้
คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการต่างๆ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.84) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
ความรู้จากการประชุม ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.89) ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพ
การศึกษาภายในของคณะ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.64)

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, การมีส่วนร่วม, อาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์

(๗)

Research Title : Commitment to an Organization that Affect the Participation Behavior of Personnel at the Faculty of Education Phetchabun Rajabhat University.

Researcher : Miss Chatchaya Attachiva

Department/Major : Faculty of Education
: Phetchabun Rajabhat University 2020.

Abstract

The objective of this research is to study the organizational attachment that affects the behavior of Participation of the personnel of the Faculty of Education Phetchabun Rajabhat University The research was carried out by collecting data from sample groups in this study. There were 59 people, mostly female, 41 people, 69.49 percent were in the age range of 31-40 years, 50.84 percent and most of the sample 64.41 percent had a master's degree. They are 50.85% of academic university employees and most of them have a period of work of 10 years or more 35.59%.

The results of this research include Overview of opinions towards engagement the organization is at a high level ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.71$), and when considered individually, it is found that the point is that you are ready to do anything for the advancement of the organization ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.92$). Perform duties for the agency to be successful ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.73$) and you are assigned to perform difficult tasks. But you can do it successfully ($\bar{X} = 3.72$, $S.D. = 0.67$). You are satisfied to work overtime to achieve your goals. And when there is an operational problem, everyone in the relevant department can help solve the problem very well. If you have the opportunity to change to a higher paying job you still choose to continue working here ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.68$). You intend to work here until retirement ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.68$). Information about the participation behavior of faculty personnel. Education of Phetchabun Rajabhat University as an overview At a moderate level ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.99$) and when considered

individually, it was found that the issues in which you were involved in protecting and supporting the good image of the faculty ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.68$) Supporting materials and equipment according to various occasions ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.58$) You can participate in publicizing about the organization to the general public and the community. You have never discussed internal problems with anyone ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.79$). You are willing to be a part of organizational development ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.63$). You support ideas and give Counseling and advice on various actions ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.84$), dissemination of information and knowledge from the meeting ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.89$). , $SD = 0.64$)

Keywords : Relationships with the organization, participations, faculty and staff of the Faculty of Education

Rajabhat University Phetchabun.

(ค)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สำเร็จลุล่วงได้เนื่องมาจากผู้เขียนได้รับช่วยเหลือในการให้ข้อมูล คำปรึกษาข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นจากบุคคลหลากหลาย และที่สำคัญขอขอบคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และจากการทำการวิจัยในครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทวิจัยสถาบันในครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

ชัชชญา อัดตะชีวะ

สิงหาคม 2563

(ง)

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2
1.5 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร	8
2.3 ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	13
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	18
3.1 วิธีการดำเนินการวิจัย	18
3.2 กำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง	18
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

(จ)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	23
4.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	24
4.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร.....	25
4.3 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์.....	27
4.4 ข้อเสนอแนะ.....	29
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	30
5.1 สรุปผลการศึกษา	30
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	31
5.2 ข้อเสนอแนะ	32
บรรณานุกรม	33
ภาคผนวก	
แบบสอบถามการวิจัย.....	34
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	39
ประวัติผู้วิจัย.....	42

(จ)

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	ผลการวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 24
4.2	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร.....25
4.3	ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร.....27

ภาคผนวก

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของตนให้สอดคล้องกับการสถานการณ์ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำองค์กรที่มีศักยภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์องค์กร การผลักดันเพื่อนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรกำหนดไว้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำ ทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่อง ความปลอดภัย จริยธรรมและความ ยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์กร ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การ ให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน และที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไป กว่ากันคือความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของ สมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้ องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้ บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการ พยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดี กับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วย เหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มี ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติ

หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจาก้องค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับ้องค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับ้องค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนใน้องค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อ้องค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับ้องค์การ เพื่อนำพา้องค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันต่อ้องค์การ เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องและจะเป็นประโยชน์ ในการนำมาพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อ้องค์การของบุคลากร อันจะทำให้บุคลากรคงอยู่ใน้องค์การและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มใจ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์อีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อ้องค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาความผูกพันต่อ้องค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทั้งเพศชายและเพศหญิง

1.4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

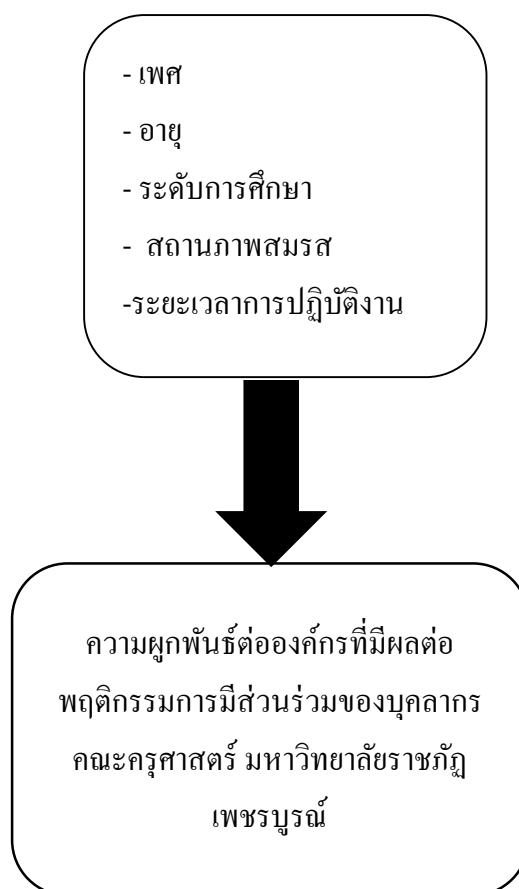
1. ประชากร คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จำนวน 59 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

จำนวน 59 คน

1.5 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิด

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์

ขององค์กร และเพื่อจะปฏิบัติงานในห้องกรบรรลุปเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกองค์กร แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ หมายถึง อาจารย์ที่ทำงานอยู่ภายในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ทำงานอยู่ภายในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.7.2 เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผน ปรับปรุงและใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.7.3 ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมเนื้อหาในการทำวิจัยดังต่อไปนี้

- 2.1.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร
- 2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
- 2.1.4 ความหมายของการมีส่วนร่วม
- 2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมณา พาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ผู้วิจัยและสถาบันต่าง ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน กัญยชกร ชัยนภัสภมร 2550:35) ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์กร องค์กรใดที่บุคลากรมีความผูกพันองค์กรสูง ย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกองค์กร มีเรื่อง ที่ได้รับความสนใจมากจากผู้บริหารและนักวิชาการ นั่นคือ ความผูกพันองค์กรเนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร ทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความผูกพันองค์กรเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมองค์กรของสมาชิกได้

Becker (1960: 35 อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี 2550:7) ได้ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดนำตนเองเข้าไปผูกมัด (engage) กับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องจากเขาได้ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปกับสิ่งนั้น โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนไปนั้นว่า “Side-bet” Becker ได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory สามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่าความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบกับ เขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลัง ปัญญา เวลา ให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์การนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสียอะไรบ้าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งๆ เข้าเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์การมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์การจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์การนั้นไป

Gubman (1998: 188) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การว่า คือ การทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังงานพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์การ เป็นต้น

Strellioff (2003 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552: 177-178) ได้ให้ความหมายของ Engagement ว่าคำ นี้มีความหมายเดียวกันกับคำ ว่า Commitment ซึ่งหมายถึง ความผูกพัน เป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์และเหตุผลของบุคคลในด้านการงานและองค์การ ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

- 1) การพูด (Say) คือ การกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีให้บุคคลอื่นฟัง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ
- 2) การอยู่กับองค์การ (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป แม้หน่วยงานอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า
- 3) การรับใช้ (Serve) คือ มีความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้มีส่วนสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ และถ้าหากจำเป็นก็เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์การ

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548 : 48 อ้างถึงใน ชนิดา เล็บครุฑ 2554 :13) สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์การที่เป็นผลจากการแลกเปลี่ยนจากการทำงานในองค์การเป็นการแสดงออกทั้งในด้านความรู้สึกผูกพันยึดมั่น ไม่อยากออกจากองค์การไป และด้านพฤติกรรมโดยทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จ

สายธาร ทองอร่าม (2550:9) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกความสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ในแง่ของความรู้สึกและทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์การมีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่กับองค์การตลอดไปไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น จึงช่วยให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จ

Steers and Porter (1983: 303-306) กล่าวว่า การมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นขั้นตอนที่บุคคล

ตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับการส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

กัญยชกร ชัยนภัสภมร (2550:37) กล่าวถึงความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ทุ่มเทแรงกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553: 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนั้นยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529:94 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ขวตระกูล. 2541:7) ให้ความหมายโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (Commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปโดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Buchanan (1974:533 อ้างถึงใน วิจิตร เชื่อมสุวรรณ 2550: 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เกศรี ศิริเสถียร (2543: 14) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึงความรู้สึก ความรู้สึกของบุคคล ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่ละทิ้งองค์กร วัดได้จากการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อความสำเร็จของบริษัท ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท ความสอดคล้องกันในเป้าหมาย ค่านิยมของบุคคลและบริษัท ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับบริษัท ดังนั้น จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลในเรื่อง “ความผูกพันของพนักงาน” นั้น ในอดีตที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะใช้คำว่า “Employee Commitment” แต่พิจารณาแล้วจะเห็นว่ามีความหมายในเชิงเดียวกับคำว่า “Employee Engagement” นั่นก็แสดงให้เห็นแล้วว่า Commitment และ Engagement มีความหมายเหมือนกัน ไม่ได้มีความแตกต่างกันเลย ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ว่า เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร

ความผูกพันองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กรถ้าบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมากเท่าใดก็就会有ความมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรน้อย ผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะรักษานักงานให้อยู่กับองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับองค์กรได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ธุรกิจต้องแข่งขันกันอย่างรุนแรง ธุรกิจมีการพัฒนาคนและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพในเชิงแข่งขัน ดังนั้นการรักษามูลค่าให้อยู่กับองค์กรนานๆ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

แนวคิดของ Allen and Meyer ³ ได้ให้ความหมายในรูปแบบของแนวความคิดในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตาม แนวความคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Potter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะซึ่งได้ให้ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง (1) การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วม ไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาและเห็นว่า บรรทัดฐานและ ระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทาง ขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะ ทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จ ในการทางานได้ (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทางานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมสม่ำเสมอ คงเส้น คงวาในการทางานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์และทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้ จึงทำให้มีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่เหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา (3) ความ ปรรณอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายไปไหน แสดงให้เห็นความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่ม เงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อ ทางานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ใน วิฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความ สม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรและจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่มี ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทางาน ความต่อเนื่องในการทางาน ความต่อเนื่องในการทางานโดย

ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ความผูกพันต้ององค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องด้วยได้เปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Becker ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต้ององค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดดังกล่าวว่าความผูกพันต้ององค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต้ององค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต้ององค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร

3. แนวคิดของ Hewitt Associates เป็นบริษัทที่ปรึกษามีมุมมองในเรื่องความผูกพันต้ององค์กรว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์การเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และประเด็นสุดท้ายจะดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ โดยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกว่า 6.7 ล้านคนใน 2,900 องค์การทั่วโลก และได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี 6 ประการ ดังนี้

3.1 แนวปฏิบัติขององค์การ (Company Practices) หมายถึง สิ่งที่องค์การเป็นอยู่หรือคาดหวังที่จะเป็น เช่น ค่านิยมองค์การ ปรัชญา ภาพลักษณ์ขององค์การ รวมถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ

3.2 ลักษณะงาน (Work) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือลักษณะงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจากองค์การ

3.3 สิ่งตอบแทนโดยรวม (Total Rewards) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์การเพื่อเป็นการตอบแทนจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

3.4 คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งต่างๆ ที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ในชีวิตการทำงานของแต่ละคน

3.5 โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

ภายในองค์กร รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน

3.6 บุคลากร (People) หมายถึง ผู้ที่ร่วมทางไปด้วย โดยรวมถึงแนวความคิด ทักษะคติของผู้ว่ามีความรู้ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และแนวทางในการที่จะไปถึงจุดหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรทั้งในระดับเดียวกัน สูงกว่าหรือต่ำกว่า

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 6 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้น ซึ่งแต่ละประการจะมีการอธิบายถึงองค์ประกอบเอาไว้ด้วย เช่น เรื่องสิ่งตอบแทนโดยรวมจะประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ กองทุนหลังเกษียณอายุ และการให้ความสำคัญ หรือเรื่องผู้ร่วมงาน ที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารในทุกระดับ รวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย โดยแบบจำลองนี้ได้กลายเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น การศึกษาที่ผ่านมาในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กรจากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21 เปอร์เซ็นต์และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1 เปอร์เซ็นต์ เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1 เปอร์เซ็นต์ จะเห็นได้ว่า จากการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด และมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

4. แนวคิดของ Porter et al ให้นิยามว่าคือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของ

4.1 ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคลสอดคล้องกันหรือไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

4.2 ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มที่ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ร่วมแก้ไขปัญหาให้กับองค์กร

4.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกรักและสติปัญญา เพื่อให้งานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่าง เต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีการแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพันรวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพโอกาสและการดูแลที่เท่าเทียมกัน และการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากรปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการและสร้าง ผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

- (1) การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- (3) บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- (4) สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกันภัย

- (5) ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
- (6) การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล
- (7) ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- (8) ความมั่นคงของงาน
- (9) การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย

(10) การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยจะเห็นได้จากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ยิ่งถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด ก็แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็น้อยลงเท่านั้น

2.1.3 ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากนี้องค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี 2550:12) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำ วันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่า

ความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถหา ประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529:17 อ้างถึงใน สายธาร ทองอร่าม 2550:10) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ความเห็นของ March & Simon ในปี 1995)

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายดังที่ปรากฏในผลงานวิจัยของ Koch & Steers ในปี 1976 และ Porter, Steers, Mowday และ Boulian ในปี 1974

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถหา ประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูง (Commitment) จะเต็มใจใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงาน ทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติกับองค์กร โดยมีความเชื่อและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรม ที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเอง

สามารถจะทำ ประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวในขั้นต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.4 ความหมายของการมีส่วนร่วม

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ร่วมมือ ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรม การพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ โดยมี กลุ่มหรือองค์กรรองรับ บุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมการพัฒนาภูมิปัญญา การรับรู้ สามารถ คิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางการเปลี่ยนแปลง การเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อ การปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วม ปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วมปฏิบัติการได้ จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการ ทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

สันติชัย เอื้องประสิทธิ์ (2551) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง การที่จะสามารถทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา และนำมาซึ่งสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้นนั้นผู้นำจะต้องยอมรับ ในปรัชญาการพัฒนาว่า มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อกิจกรรมของส่วนรวมในองค์กร

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนิษฐา พันธุ์วานิช (2551). ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรสำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36-45 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

2. บุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัท วิศวกรที่ปรึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 100 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป และมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานประจำสำนักงาน ปัจจัยสูงใจในการทำงานที่ศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยสูงใจและปัจจัยต่ำใจ โดยภาพรวมปัจจัยทั้งสองส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในระดับมาก ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์กร

ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทัพบกส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรที่สุดคือความผูกพันด้านบรรทัดฐานการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เสาวลักษณ์ แสงจันทร์และคณะ (2554). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอิมเรสเทอร์องส์ประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการด้าน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยสูงใจพบว่า มีเพียงด้านความรับผิดชอบใน

งานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนปัจจัยคำจูงที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน

วรรณิภา นิลวรรณ (2554). ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test c) t One-Way Anova และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความรู้สึก และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

บุญชัย กลัดทอง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร อยู่ระดับเห็นด้วยมาก 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงาน ก.ค.ศ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.05) ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงานรายได้และสวัสดิการ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิเคราะห์ข้อมูล

กำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร ทั้งหมด 59 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นเพื่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แบบสอบถามนี้มีจำนวน 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการกำหนดระดับให้ เลือกตอบ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

โดยเลือกแบบสอบถามเป็นแบบของการประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการกำหนดระดับให้

เลือกตอบ 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายได้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับไว้เท่าๆ กัน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned}\text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการสร้างแบบสอบถามและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย

พิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. เขียนประเด็นคำถามโดยแยกเป็นส่วน
3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อหาแนวทางแก้ไข พร้อมทั้ง

พิจารณาความถูกต้อง ชัดเจนของภาษาที่ใช้

4. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยจะเลือกศึกษาจากประชากรที่มีลักษณะตรงตามวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา ได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 59 คน และมีขนาดตัวอย่าง 59 คน

ลักษณะของเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Form)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Form) แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Form) แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่

- ระดับ 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ระดับ 4 หมายถึงเห็นด้วย
- ระดับ 3 หมายถึงไม่แน่ใจ
- ระดับ 2 หมายถึงไม่เห็นด้วย
- ระดับ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลและอธิบายตัวแปร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับชั้น = คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด/จำนวนชั้น

ระดับชั้น = $5 - 1 / 5 = 0.8$

ผู้วิจัยจึงกำหนดเกณฑ์แปลผลโดยถือตามเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

0.96 - 1.76 คะแนน มีลักษณะในระดับน้อยที่สุด

1.77 - 2.57 คะแนน มีลักษณะในระดับน้อย

2.58 - 3.38 คะแนน มีลักษณะในระดับปานกลาง

3.39 - 4.19 คะแนน มีลักษณะในระดับมาก

4.20 - 5.00 คะแนน มีลักษณะในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมายไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์คณะครุศาสตร์ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญทางด้านเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และเมื่อผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) เก็บข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่คณะครุศาสตร์ จำนวน 59 ชุด โดยได้นำไปสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในหน่วยงานคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเพชรบูรณ์ และได้รับความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 59 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 จากแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
5. ใช้ค่าสถิติเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการ

แปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันที่ต้องคัดกรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์ จำนวน 59 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความผูกพันที่ต้องคัดกร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์สำหรับการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N=59)

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่ (N=59)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	18	30.50
หญิง	41	69.49
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	12	20.34
31 – 40 ปี	30	50.84
41 – 50 ปี	6	10.16
51 – 60 ปี	11	18.64
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.69
ปริญญาตรี	9	15.25
ปริญญาโท	38	64.41
ปริญญาเอก	11	18.65
4. ตำแหน่งของท่าน		
ข้าราชการ	11	18.65
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	30	50.85
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	13	22.03
อาจารย์ประจำพิเศษ	5	8.47
อื่นๆ		
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	3	5.08
1 – 5 ปี	16	27.12
5 – 10 ปี	19	32.21
10 ปีขึ้นไป	21	35.59

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 59 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 50.84 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 64.41 จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ร้อยละ 50.85 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.59

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (N=59)

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับการประเมิน
1	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	3.68	0.68	มาก
2	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.66	0.75	มาก
3	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	3.81	0.67	มาก
4	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น	3.64	0.63	มาก
5	ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ได้คาดหวังไว้	3.56	0.82	มาก
6	หน่วยงานให้ความสำคัญแก่ท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า	3.66	0.69	มาก
7	ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเพียงพอ	4.16	0.75	มาก
8	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้	4.06	0.83	มาก
9	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.61	มาก
10	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงาน	3.81	0.76	มาก
11	ท่านคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข	3.83	0.75	มาก

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร (N=59)
(ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับการประเมิน
12	ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.81	0.73	มาก
13	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.85	0.92	มาก
14	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	3.70	0.68	มาก
15	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่นี้จนเกษียณอายุราชการ	3.68	0.68	มาก
16	ท่านคิดว่าการรักษาผลประโยชน์ให้องค์กรเป็นเรื่องสำคัญ	3.52	0.68	มาก
17	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	3.45	0.54	มาก
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.72	0.67	มาก
19	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.70	0.68	มาก
20	ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานที่นี้ต่อไป	3.70	0.68	มาก
ภาพรวม		3.74	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาพรวมของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นคือท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.92) ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.73) และท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.67) ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเมื่อเกิด

ปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.68) ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่นี้จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (N=59)

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	$\bar{X}$	S.D	ระดับการ ประเมิน
1	ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับที่ได้รับมอบหมายของตนเองและเพื่อร่วมงาน	3.83	0.80	มาก
2	ท่านมีส่วนร่วมและให้ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในคณะ	3.66	0.55	มาก
3	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน	3.70	0.65	มาก
4	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของคณะ	3.72	0.64	มาก
5	ท่านมีส่วนร่วมในการข้อคิดเห็น/เสนอแนะในการแก้ปัญหา	3.62	0.60	มาก
6	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมในกิจกรรมต่างที่คณะจัดขึ้น เช่น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน	3.58	0.64	มาก
7	ท่านเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่บุคลากรตามความถนัดของตนเอง	3.58	0.57	มาก
8	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดภูมิทัศน์เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.79	0.77	มาก
9	ท่านให้การสนับสนุนด้านความคิดและให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการต่างๆ	3.87	0.84	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (N=59) (ต่อ)

ลำดับ	พฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	$\bar{X}$	S.D	ระดับการ ประเมิน
10	ท่านเข้าร่วมการประชุมทุกครั้ง	4.02	0.66	มาก
11	ท่านมีส่วนร่วมในการปกป้อง ดูแล และสนับสนุน ให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ	4.31	0.68	มาก
12	ท่านให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตามโอกาส ต่างๆ	4.20	0.58	มาก
13	ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับองค์กรให้กับบุคคลทั่วไปและชุมชนได้ ทราบ	4.08	0.61	มาก
14	ท่านไม่เคยนำปัญหาภายในองค์กรไปพูดคุยกับ บุคคลอื่น	4.08	0.79	มาก
15	ท่านเต็มใจ ภูมิใจ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา องค์กร	3.93	0.63	มาก
ภาพรวม		3.86	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นในเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการปกป้อง ดูแล และสนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.68) ท่านให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตาม โอกาสต่างๆ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58) ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรให้กับบุคคลทั่วไปและชุมชนได้ทราบ ท่านไม่เคยนำปัญหาภายในองค์กรไปพูดคุยกับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.79) ท่านเต็มใจ ภูมิใจ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.63) ท่านให้การสนับสนุนด้านความคิดและให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการต่างๆ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.84) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้จากการประชุม ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.89) ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของคณะ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.64)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากร คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์นั้น ซึ่งจะเห็นได้จากความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานของในด้านต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้ ทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งผลการศึกษารูป ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 59 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 50.84 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 64.41 จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ร้อยละ 50.85 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.59

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ภาพรวมของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นคือท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ถ้าท่านมีโอกาส

เปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่นี้จนเกษียณอายุราชการ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

พบว่า ประเด็นในเรื่องท่านมีส่วนร่วมในการปกป้อง ดูแล และสนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของคณะ ท่านให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตามโอกาสต่างๆ ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรให้กับบุคคลทั่วไปและชุมชนได้ทราบ ท่านไม่เคยนำปัญหาภายในองค์กรไปพูดคุยกับบุคคลอื่น ท่านเต็มใจ ภูมิใจ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ท่านให้การสนับสนุนด้านความคิดและให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการต่างๆ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้จากการประชุม ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของคณะ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 59 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 69.49 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 50.84 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 64.41 จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ ร้อยละ 50.85 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.59

ภาพรวมของความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นคือท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านก็ยังเลือกที่จะทำงานที่นี้ต่อไป ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่นี้จนเกษียณอายุราชการ

ประเด็นในเรื่องของการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการปกป้อง ดูแล และสนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของ

คณะ ท่านให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตามโอกาสต่างๆ ท่านมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์กรให้กับบุคคลทั่วไปและชุมชนได้ทราบ ท่านไม่เคยนำปัญหาภายในองค์กรไปพูดคุยกับบุคคลอื่น ท่านเต็มใจ ภูมิใจ ที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ท่านให้การสนับสนุนด้านความคิดและให้คำปรึกษาแนะนำในการดำเนินการต่างๆ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้จากการประชุม ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของคณะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร จันพรีเจริญ (2557) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำ สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากสถาบันก่อตั้งมานาน แต่ยังไม่มี วัฒนธรรมเรื่องวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน เข้าใจว่ามีอยู่ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน แต่ไม่ได้ถูกหยิบยกและส่งเสริมอย่างจริงจังต่อเนื่อง จึงเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กัญยชร ชัยนภัสสร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. งานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลวานา สะธานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติมา หลีกทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทนายท ศรีปลั่ง. (2552). จัดสรรงาน บริหารคน ในยุค...โลกเปลี่ยน งานเปลี่ยน. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยุคเข่น.
- ทองพิน ชันอาสา. (2549). ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มฤดี ดันสุขานันท์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง. (2549). ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฤทธิวัฒน์ หั่งกลาง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชัย เรืองหนู. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิจิตร เชื่อมสุวรรณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมธุรกิจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท แมทเทล กรุงเทพ จำกัด. สารนิพนธ์คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคาแหง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: กรณีศึกษาพนักงานสถาบันระบบใหม่. งานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ.(2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน)สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อิทธิพร ประกอบสุข. (2549). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สยามนิสสันอโต
โมบิล จำกัด. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชัชชญา อัดตะชีวะ Miss Chatchaya Attachiva
ตำแหน่งปัจจุบัน	ข้าราชการ
หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก	83 หมู่ 11 ถนน สระบุรี – หล่มสัก ตำบล สะเดียง อ. เมือง จังหวัด เพชรบูรณ์ 67000 โทรศัพท์ 056-717145 ต่อ 2204 E-mail : attachivachatchaya@gmail.com
ประวัติการศึกษา	อนุปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์