

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัย

พะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

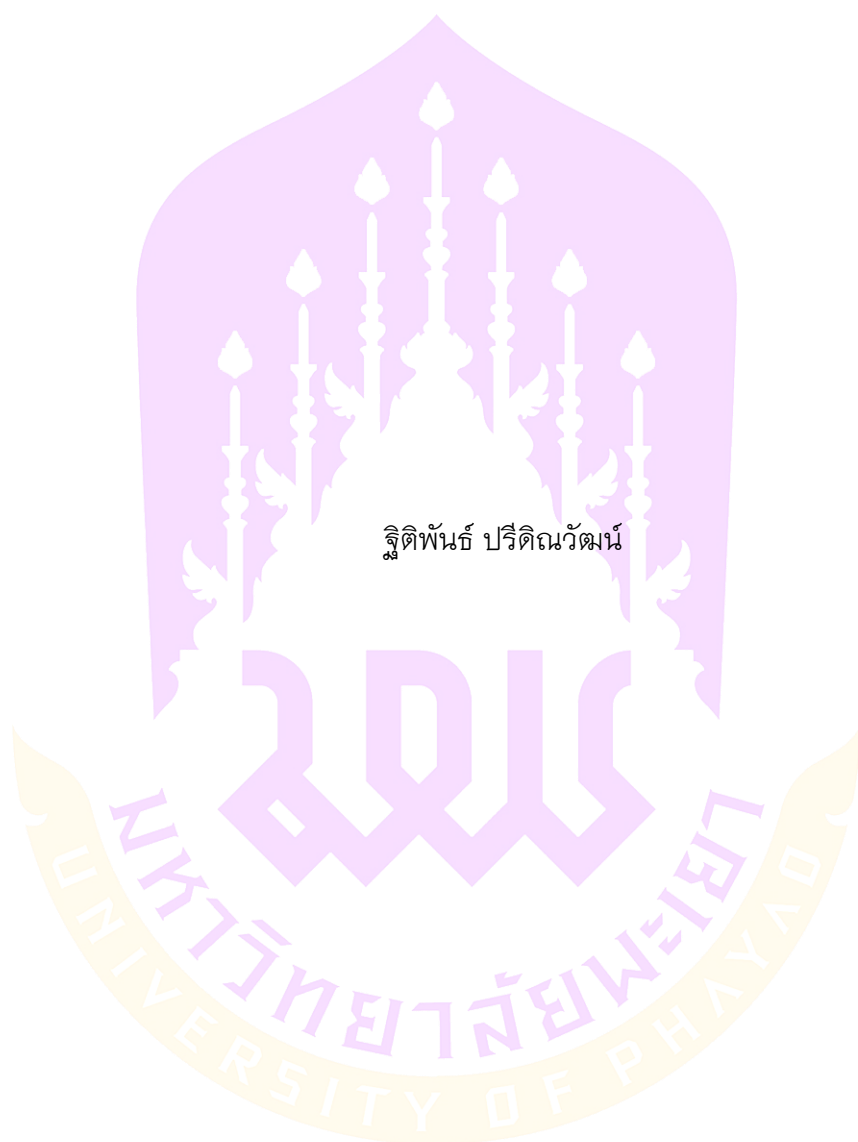
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

10 สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา



ฐิติพันธ์ ปริดิณวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

10 สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ORGANIZATION COMMITMENT OF UNIVERSITY OF PHAYAO ACADEMIC STAFF.



An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

August 10 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ของ ฐิติพันธ์ ปริดิณวัฒน์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชิต สุทธิพงษ์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)



เรื่อง:	ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ฐิติพันธ์ ปริดิณวัฒน์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์
คำสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์การ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวม และเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 265 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า F (F-test) ในภาพรวม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Title: Organization Commitment of University of Phayao Academic Staff.
Author: Dhitiphun Pridinawat, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018
Advisor: Assistant Professor Dr. Ruksit Suttipong
Keyword Organization Commitment

ABSTRACT

The purposes of this Independent Study were 1) to study the organization commitment of University of Phayao academic Staff 2) to compare the organization commitment of University of Phayao academic Staff , divided into individual personal characteristic and to suggest the organization commitment of University of Phayao academic Staff. The samples in this study consisted of 265 academic staffs of University of Phayao; The data were collected by closed form questionnaires , analyzed by percentages, mean, standard deviation and t-test and F-test at the statistical significance test 0.05

The results of this study found that the commitment of University of Phayao's academic Staff in overviews at high level as followed; 1) The confidence and acceptance in the organization's goals and values. 2) The effort to act for the organization and desire to remain a member of organization. Comparing the organization commitment of University of Phayao academic Staff , It doesn't different in age. But individual personal characteristic; sex, status, education level, monthly salary and experience were different at the statistical significance test 0.05



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ด้วยดี จากการให้ความ
อนุเคราะห์สนับสนุนให้คำปรึกษา ตลอดจนชี้แนะทางอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ตั้งแต่เริ่มต้น
การศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ท่าน
ได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดเวลาจนทำให้การศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้
ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
, นายอานนท์ คุ้มภู่อัจฉริยะ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.วิยะดา
รัตนสุวรรณ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้
คำปรึกษาแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าใน
ครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขอขอบคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและ
ตอบแบบสอบถาม

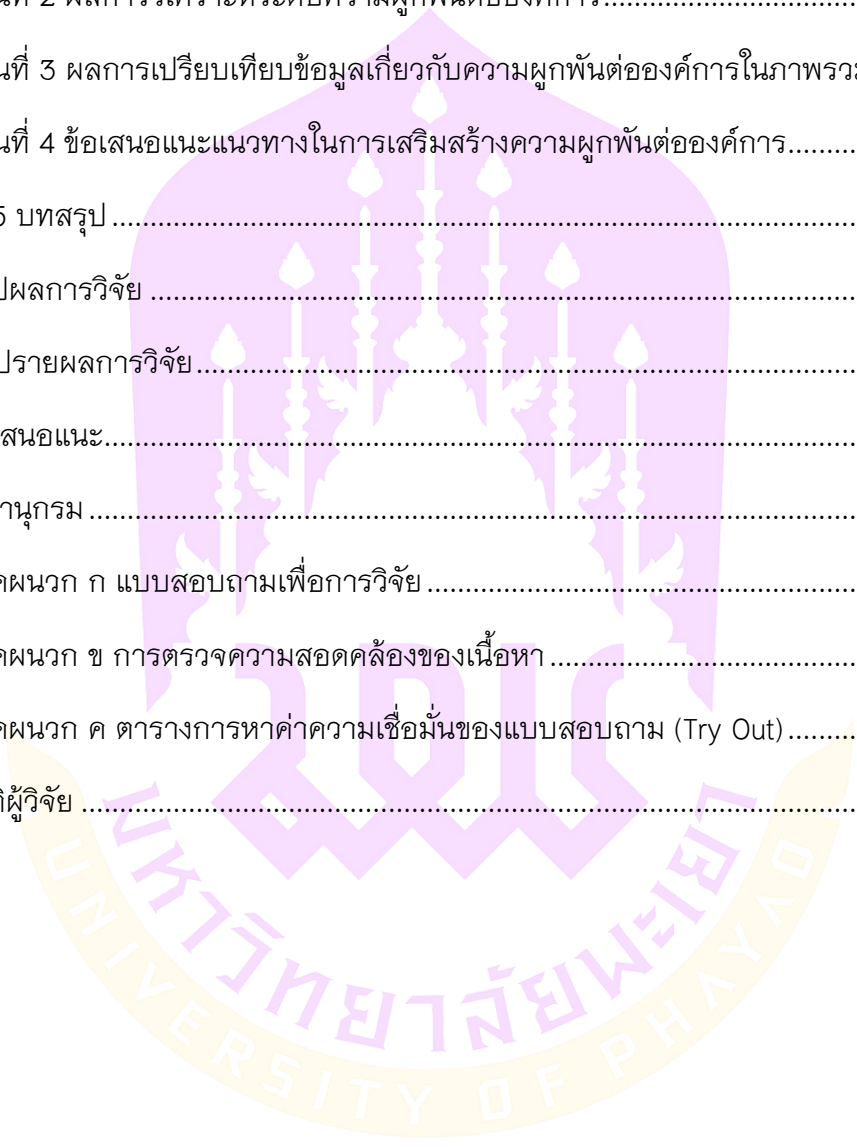
คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบ
และอุทิศแต่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ให้ความ
อนุเคราะห์ อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดถึง
ครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

ฐิติพันธ์ ปริดิณวัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ.....	6
การบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยา.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56

การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ.....	61
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	67
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ.....	71
บทที่ 5 บทสรุป	73
สรุปผลการวิจัย	73
อภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	88
ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา	94
ภาคผนวก ค ตารางการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	99
ประวัติผู้วิจัย	103



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	30
ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	54
ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	59
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ	61
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ	62
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ	63
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ	65
ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	67
ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ.....	68
ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม.....	68
ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม	69
ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม รายได้ ต่อเดือน	70
ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยพะเยา.....	36
ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	52



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่า และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนทำให้ยากต่อการคาดหมาย ที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็คือการแข่งขันทั้งภายในประเทศ และ ต่างประเทศ องค์การต่าง ๆ จึงต้องการกลยุทธ์ ในการบริหารองค์การให้สามารถดำเนินการต่อ ในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นเครื่องเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยผลักดันความสำเร็จ และ สร้างคุณค่าขององค์การให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในองค์การ (High Value) คุณค่าของแต่ละบุคคลนั้นมีผลต่อการดำเนินงานในองค์การ เนื่องจากการช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกันในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถนำองค์การบรรลุความสำเร็จได้ อนิวัช แก้วจำนง (2552, หน้า 11 อ้างอิงใน นูร์มีน ดอเลาะ, 2556, หน้า 1) หลายองค์การปรับตัวโดยการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่แตกต่างกัน เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปเป้าหมายเดียวกับองค์การให้เข้ามาทำงานร่วมกัน และสิ่งสำคัญที่องค์การต้องคำนึงถึง คือ เมื่อองค์การได้คนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เหล่านั้นมาแล้ว ก็ต้องหาวิธีการรักษาคนดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด และจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลนั้น มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของตนเพื่องานและหน่วยงานขององค์การ โดยไม่มีใครบังคับ โดยเกิดขึ้นเองจากภายในจิตใจของตนนับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์การ โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ สุวรรณี วิริยะ (2553, หน้า 2)การที่ทรัพยากรบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การของตนเองนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การและทรัพยากรบุคคลเอง และการส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การในปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรบุคคลที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การนั้นดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์การ ที่สำคัญ

ความผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปจากองค์การ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความผูกพันต่อองค์การ หรือความผูกพันในงานของทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญต่อผลขององค์การ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การ หรือความผูกพันในงานสูงย่อมจะทำให้องค์การได้รับผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย การที่ผู้บริหารสามารถเสริมสร้างความผูกพันในงานที่เกิดขึ้นย่อมทำให้องค์การมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้ (สุวรรณ พูนพะเนาว์, 2552, หน้า 1)

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นองค์การหนึ่งที่มีพันธกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต วิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการแก่ชุมชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) โดยมีปณิธานว่า “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบนั้น ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ มหาวิทยาลัยพะเยา จึงได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2558-2561 ตามนโยบายการบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา และเพื่อความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยถือว่าทรัพยากรบุคคล ถือเป็นสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยพะเยาจึงให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความก้าวหน้า ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 คนเป็นสุข ข้อที่ 4 การเพิ่มคุณค่าบุคลากรทั้งในมิติของความสามารถอย่างมืออาชีพ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความรัก ความเอื้ออาทร เห็นคุณค่าของกันและกัน นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การ แต่ระหว่างช่วง 2 ปี ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยพะเยามีอัตราการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยพะเยา จากสถิติกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา ปี พ.ศ. 2558 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ลาออกทั้งสิ้น 40 คน และสถิติการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2559 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการลาออกทั้งสิ้น 38 คน อันเนื่องมาจากปัจจัยหลายทางด้านต่างๆ ส่งผลเสียต่อความรัก และความผูกพันต่อองค์การ ทำให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การ

เพื่อหาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลจากการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กรในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยาให้มีความรัก มีทัศนคติที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา สามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาดังนี้ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำปี 2560 จำนวน 811 คน (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา, 30 มิถุนายน 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำปี 2560 (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน และทำการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบตามโควตา โดยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่าง

ตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างของประชากร จากนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ให้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้ศึกษาได้แบ่งไว้

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.5 รายได้ต่อเดือน
 - 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
 - 2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยพะเยา

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยพะเยา ณ ปัจจุบัน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยพะเยา ที่แสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในการบริหารงานองค์กรในการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจต่อนโยบายการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตามที่องค์กรกำหนด มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีคุณค่า สามารถทำประโยชน์ต่อสังคมได้

2. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงการปฏิบัติงานด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ พร้อมในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ มีความทุ่มเท ทั้งร่างกายแรงใจ และสติปัญญา ให้กับองค์กรเสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเอง และพร้อมที่จะก้าวเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกับองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ เชื้อมั่น ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดจะลาออก หรือโยกย้ายไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใด

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการศึกษา ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการตัดสินใจในการเสริมสร้างกลยุทธ์ ส่งเสริมให้พนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลและสนับสนุนให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพะเยา สามารถบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
2. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

“ความผูกพันต่อองค์การ” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้คำนิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยาแปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใส่ใจ, รักใคร่

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, หน้า 17 อ้างอิงใน สุนันทา อินทเจริญ, 2551, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าคือความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นจุดมุ่งหมายอุดมการณ์ขององค์การ เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป ความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์การและยอมรับจุดหมายขององค์การ
2. ความต้องการ การมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ
3. ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

สุวรรณ วิริยะ (2553, หน้า 10-11) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีสภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์การ แสดงออกทางพฤติกรรมโดยมีความศรัทธา การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และคุณค่าขององค์การ รวมถึงเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การและพร้อมที่จะเรียนรู้ หาสิ่งใหม่ๆในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจ

ในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549, หน้า 11 อ้างอิงใน ธรรมนูญฯ ขึ้นชื่อ, 2555, หน้า 7-8) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การเชิงบวก โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจ และยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ มีความภาคภูมิใจ และมีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การต่อไป โดยไม่ต้องการที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

ธรรมนูญฯ ขึ้นชื่อ (2555, หน้า 12) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกในรูปแบบของการให้ความร่วมมือ การยอมรับและดำเนินไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ความภาคภูมิใจตลอดจนความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์การรวมถึงความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

วรรณิตา สารีคำ (2551, หน้า 11) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีส่วนร่วมในองค์การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การโดยอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาจะโยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานอื่นที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า และต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

O'Reilly (1981, pp. 597–614 อ้างอิงใน วรรณิตา สารีคำ, 2551, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมและกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

นูรีมัน ดอเลาะ (2556, หน้า 17) ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ทักษะที่ดีหรือความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยแสดงออกมาในลักษณะความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

ศิริวรรณ จันทร์พงษ์ (2552, หน้า 9) ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะที่บุคลากรขององค์กรมีทัศนคติที่สอดคล้องหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

ดวงพร เซอร์ประยูร (2552, หน้า 12) องค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายค่านิยม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เป็นต้น
2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ ไม่โยกย้าย เปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การยอมอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ อย่างเต็มที่ โดยมุ่งที่เต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น

กมลพรรณ น้อยเจริญ (2557, หน้า 14) ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น และเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ และทุ่มเทด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเอง และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553, หน้า 20-21) ความผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. มีความเชื่อถือ ยอมรับและค่านิยมขององค์การ เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศ กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกับคนในองค์การ

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกัน หรือได้รับผลตอบแทนจากองค์การอื่นมากกว่า

อดิยาภรณ์ หวังหลี่ (2553, หน้า 10-11) ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตจึ่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก และการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์

อันแนบแน่น มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป

ศิริพร พูลสมบัติ (2556, หน้า 12) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วม และการเป็นสมาชิกขององค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการเป็นองค์การเสมอ

เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553, หน้า 20-21) ความผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้ เป็นองค์การที่ดีที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศ กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกัน หรือได้รับผลตอบแทนจากองค์การอื่นมากกว่า

Steers (1977, p. 46 อ้างอิงใน นูร์มัน ดอเลาะ, 2556, หน้า 23-24) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกหรือความผูกพันอันเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อมั่นของบุคลากร ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่ามีความสอดคล้องกับของตนและเป็นที่ยอมรับได้ ทำให้รู้สึกอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และเชื่อว่าองค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร หมายถึง การใช้ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ และเต็มใจ อุทิศร่างกาย แรงใจและสติปัญญา เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายหรือลาออกจากองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ใต้อาณัติหรือไม่ว่าก็ตาม และปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป

เรื่องกฤษฎี สุวรรณอำไพ (2549, อ้างอิงใน ธัญชนก ชื่นเชื้อม, 2555, หน้า 7-8) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรเชิงบวก โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน

1. มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจและยินดีปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจ และมีแนวคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป โดยไม่ต้องการที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter and Other (1974 อ้างอิงใน ศิริวรรณ จันทรพงษ์, 2552, หน้า 10) ซึ่งได้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นผลของ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การที่บุคคลมีความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการและเกี่ยวข้องกับผู้ที่ปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย และค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร คือ การที่บุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ คือ การที่บุคคลจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนาน ๆ เพื่อให้เป้าหมายขององค์กร

บรรลุความสำเร็จ และไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกัน ในองค์กรอื่น ๆ หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก

Buchanan (1974 อ้างอิงใน วรรณิตา สารีคำ, 2551, หน้า 13-16) โดยความผูกพัน ต่อองค์การจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเสมือน หนึ่งว่าเป็นองค์การของตนเอง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การเป็นพฤติกรรมของสมาชิก กับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและ การเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมาย ปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้นเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายที่แท้จริงจะแสดงตนเข้าไปอย่างแน่นแฟ้น แม้อาจจะ ต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม Allen and Mayer (1993, pp. 49-61 อ้างอิง ใน วรรณิตา สารีคำ, 2551, หน้า13-14) ยังกล่าวอีกว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การซึ่งเกิดจากความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของ บุคคล และเป้าหมายขององค์การ เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐาน และค่านิยมของ องค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลจะประเมินและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี มีความภาคภูมิใจ กับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์การ มีความเชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ ตลอดจนมองเห็นแนวทางที่จะทำ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสและสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ในการทำงานได้

2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) การมีส่วนร่วมในองค์การ คือ การที่สมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะ ที่บุคคลการเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบ ความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความหวังใจต่อความเป็นไป ขององค์การ Allen and Mayer (1990, p. 18 อ้างอิงใน วรรณิตา สารีคำ, 2551, หน้า16) ยังกล่าวว่า ความเต็มใจพยายามทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์ และความก้าวหน้าขององค์การ สร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีการแสดงออกมา

ในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คงเส้นคงวาในการทำงาน มีการใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การโดยมีความรู้สึกและแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เป็นลักษณะ ที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น Allen and Meyer (1990, p. 18 อ้างอิงใน วรณิศา สารีคำ, 2551, หน้า16) ยังกล่าวอีกว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกกับองค์การ และซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ แสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะมีการเสนอเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ตลอดจนความมีอิสระทางวิชาชีพ กล่าวได้ว่าเป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ก็ตาม

Mowday, Steers and Porter (1982 อ้างอิงใน กมลพรรณ น้อยเจริญ, 2557, หน้า 14-15) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่ สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่าง เอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเท กำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยความเต็มใจเป็น ความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจ ที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยพยุง

ดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐาน ด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์การเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด เพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงความรู้สึกของพนักงานใน องค์การที่แสดงออกด้วยความรู้สึก และการปฏิบัติเชิงบวกด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งให้องค์การ ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเชื่อถือขององค์การในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบาย การบริหารงาน ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ ยอมรับได้

การยอมรับในเป้าหมาย หมายถึง การแสดงความรู้สึกเห็นด้วย คล้อยตาม ยอมรับ นโยบาย วัฒนธรรม การแก้ไขปัญหาพนักงาน และสวัสดิการขององค์การ พร้อมทั้งจะสนับสนุน กิจกรรมขององค์การ พุดถึงองค์การในด้านบวกอยู่เสมอ

ค่านิยมขององค์การ หมายถึง ค่านิยมร่วมกันทั้งองค์การมีความเหมาะสมน่ายึดถือ และปฏิบัติ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมร่วมที่กลมกลืนกับสมาชิก คนอื่น ๆ ในองค์การ ด้วยความไว้วางใจเชื่อใจซึ่งกันและกัน

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงาน แสดงออกถึงความเชื่อมั่น เชื่อถือ มั่นใจ ในการบริหารงานขององค์การ โดยพนักงานมีความรู้สึก ยอมรับ เห็นด้วย ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย และนโยบายขององค์การ ตามค่านิยมร่วมกันทั้งองค์การ กล่าวคือ การที่พนักงานแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในความมั่นคง ขององค์การ การบริหารขององค์การเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ เป้าหมาย และนโยบาย ขององค์การ มีความสอดคล้องกันทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่ เกิดความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ยอมรับวัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจน เห็นด้วยกับนโยบายขององค์การในการแก้ปัญหาพนักงานและสามารถปฏิบัติงานได้ดี เหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์การอื่น พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์การในทุก ๆ ด้าน มีการ พุดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ จนเกิดค่านิยมขององค์การมีความเหมาะสม

น่ายึดถือและปฏิบัติ รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การ

ความเต็มใจ หมายถึง การที่พนักงานมีความสมัครใจยินดี ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทุกอย่าง ของพนักงานในการบริการ การมีน้ำใจ ไม่มีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ความทุ่มเทความพยายาม คือ การที่พนักงานมีความตั้งใจ เสียสละ และพยายาม ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ให้บรรลุผล สำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง การที่พนักงาน มีความตั้งใจ สมัครใจยินดี ในการใช้ความรู้ความสามารถทุกอย่าง พยายามปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ กล่าวคือ การแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเท ใช้ความรู้ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้งานบรรลุผล ให้สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์การ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความตั้งใจอย่างมาก ที่จะทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ เต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของ องค์การ ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ เป็นสำคัญ มีความพยายามคิดหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มี ประสิทธิภาพเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน สามารถนำ งานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อประสานงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้า ขององค์การเสมอพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ ด้วยความ เต็มใจ รับผิดชอบงานอย่างที่สุดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ โดยปฏิบัติงาน เสมือนว่าองค์การเป็นของพนักงานเอง

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่ พนักงานแสดงออกถึงความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้วยความรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้ ดีที่สุด และใช้ความพยายามในการรักษาการเป็นสมาชิก โดยการทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทน ขององค์การ กล่าวคือ มีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่า เป็นพนักงานขององค์การ ไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ เพื่อเข้าร่วม ในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ รู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่นำทำงานด้วย สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี มีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึง องค์การของท่านในทางที่เสื่อมเสีย และเชื่อมั่นการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์การแห่งนี้ถือเป็น

ความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งในชีวิต ยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์การ ยึดมั่นในองค์การ ตั้งอยู่กับองค์การไม่เปลี่ยนแปลงทำงานที่อื่น ห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ รู้สึกว่าเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์การและของตนเองเป็นแนวทางเดียวกัน มีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen and Meyer (1993 อ้างอิงใน สุรนันทา อินทเจริญ, 2551, หน้า 12) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 แนว คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

2. แนวคิดพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Sid Bet) ของเบเคอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปแล้วเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สรุปได้ว่า หากบุคคลในองค์การนั้นมีทัศนคติ แนวคิดพฤติกรรม และแนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม โดยมีความเชื่อ ความเต็มอกเต็มใจ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ จนเกิดความผูกพันต่อ

องค์การสูงมากเท่าไร อัตราและแนวโน้มที่บุคลากรในองค์การที่จะทุ่มเท กับการปฏิบัติงาน ในองค์การนั้นก็สูง และแนวโน้มที่บุคลากรในองค์การนั้นจะลาออกหรือทิ้งองค์การนั้นก็ลดน้อยลงไปด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) Herzberg (1996 อ้างอิงใน สไมสร ศรีพันธุ์บุตร, 2553, หน้า 31-32) ได้ศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่าง นักบัญชีและวิศวกร 200 คนและผลการศึกษาพบว่าความต้องการมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานหลาย ๆ ด้านด้วยกัน ความต้องการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการต่อปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และความต้องการต่อปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ละความต้องการทั้งสองประเภทนี้แยกเป็นอิสระจากกัน

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานซึ่งรวมถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหาร การควบคุมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงิน สถานภาพ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้พนักงานจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ และถึงแม้ว่าพนักงานจะได้รับการตอบสนองเกี่ยวกับเรื่อง เหล่านี้แล้ว ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีมูลเหตุจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด กล่าวคือ การตอบสนอง ต่อความต้องการต่อปัจจัยอนามัย ก็เพียงเพื่อป้องกันมิให้พนักงานแสดงความไม่พอใจต่องาน ที่ปฏิบัติอยู่เท่านั้นเอง

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งรวมถึงความสำเร็จ การที่คนอื่นยอมรับผลงานของตน ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น งานที่ท้าทาย และความเจริญงอกงาม แลพัฒนาการ หากมีปัจจัยจูงใจเหล่านี้ พนักงานก็จะไม่รู้สึกว่าตนเองไม่มีความพึงพอใจต่องาน แต่อย่างใด กล่าวคือ มูลเหตุจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

Herzberg ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานนั้น จะต้องเน้นที่ งานเป็นหลัก “การปรับปรุงงาน” (Job Enrichment) ซึ่งรวมถึงการยกระดับความรับผิดชอบ ขยายขอบเขต และเพิ่มความท้าทายที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่

สรุปได้ว่าการมีปัจจัยจูงใจที่มีความเหมาะสมในการบริหารงานที่ดี ย่อมทำให้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีมากยิ่งขึ้น ทำให้เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้พนักงานนั้น ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยการเน้นบริหารปัจจัยอนามัยให้มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสม กับองค์การ เพื่อป้องกันพนักงานเกิดความไม่พอใจต่องาน อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การได้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1964, pp. 66-67 อ้างอิงใน ธนวรรณ สุระธรรมนิติ, 2549, หน้า 20-21) มาสโลว์ (Maslow) ได้สมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการ ของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้ มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีสิ้นสุด
 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
 3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะลำดับขึ้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา
- มาสโลว์ (Maslow) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (The Need Hierarchy) ของคนไว้ 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำ มีสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับการดูแลคุ้มครองให้มีความปลอดภัยในการทำงาน เวลาที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานได้รับการรักษาพยาบาลด้วยความเหมาะสม นอกจากนี้ต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) คือความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้ว ก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self Actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้ เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากมีความสำเร็จทุกอย่าง เช่น ต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประสบความสำเร็จทางด้านชีวิต ฯลฯ

สรุปได้ว่า การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาความปรารถนาสูงสุดของบุคคลในองค์การ ว่ามีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง การได้รับการตอบสนองในแต่ละขั้นนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลในองค์การที่ ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงการสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Clayton Alderfer

นพมาศ ทะมาศน์ (2551, หน้า 24–25) ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นมาโดยเคลย์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้สร้างรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปซึ่งเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ อี อาร์ จี (ERG: Existence Relatedness Growth Need Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรก ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดซึ่งรวมถึงความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ โดยการเพิ่มค่าจ้าง ให้เงินพิเศษ ให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ต้องการเป็นบุคคลที่มีความหมายสำหรับสังคม เช่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง ฐานะทางสังคมที่สูงขึ้น ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคมนี้จะเกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในองค์การและสมาชิกในครอบครัวตลอดจนเพื่อน ๆ

3. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ความต้องการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความต้องการทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้าที่เกิดจากการได้ใช้ทักษะ และความสามารถอย่างเต็มที่และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 91 อ้างอิงใน กมลพรรณ น้อยเจริญ, 2557, หน้า 22) ความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีความต้องการ คือ

ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดที่ความต้องการระดับหนึ่ง จนกว่าจะได้รับความตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจ ในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถพอใจด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน

สรุปได้ว่า การที่องค์การมีการตอบสนองของความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลในสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ที่บุคคลในองค์การ อันพึงจะได้รับ และนอกเหนือจากผลตอบแทนอย่างเหมาะสมแล้วนั้นจะให้บุคคล ในองค์การนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคคลในองค์การนั้นเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การที่สูงก็จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีความผูกพันเลย

ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์

Cooper (1958 อ้างอิงใน สิรินาตย์ กฤษฎาธาร, 2552, หน้า 16) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจในการควบคุมปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีความเสมอภาค

Adams (1965 อ้างอิงใน วรารักษ์ สีเสิศพันธ์, 2557, หน้า 16) เป็นผู้คิดทฤษฎีนี้ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่การรับรู้ถึงความเสมอภาคว่าจะมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ ถ้าความไม่เสมอภาคเกิดขึ้นเมื่อใด การจูงใจก็จะใช้ไม่ได้ผลพนักงานจะรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น ถ้าผลลัพธ์ที่ออกจากรางวัลและสิ่งที่ดีลงทุนไปไม่มีความสมดุลกันดังนั้น ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผลตอบแทนของบุคคล = ผลตอบแทนของบุคคลอื่นการลงทุนลงแรงของบุคคล การลงทุนลงแรงของบุคคลอื่น วิธีการลดความไม่เสมอภาคของบุคคลที่พบบ่อยคือ การเปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงสิ่งของตนเองใช้เพื่อเปรียบเทียบ ได้แก่ การเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานซึ่งมีทั้งด้านดีและไม่ดี การหนึ่งงาน การรู้สึกเสมอภาคจึงควรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทุกเรื่องของชีวิตการทำงานบุคคลจะมีความพอใจในการทำงานและอาชีพของเขาและมีความผูกพันต่อองค์การก็ต่อเมื่อพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นกล่าวคือ เมื่อมีแรงป้อน (Input) เข้าไปในตัวพนักงาน เช่น รางวัล โบนัสผลผลิต (Outcome) ที่ออกมา คือ ผลการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้ นับจากองค์การแต่ทั้งนี้อัตราส่วนระหว่างแรงป้อนกับผลผลิตที่ออกมาต้องมีความสมดุลกันอาจสรุปได้ว่าทั้ง 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นจะนำมากระตุ้นเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเช่นกัน

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลโดยสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล และความสำเร็จที่เกิดขึ้น ให้มีความสมเหตุสมผล จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ธัญชนก ชื่นเชื้อม (2555, หน้า 15) นักวิชาการและนักวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ได้พยายามศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่ผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาศึกษามีความน่าสนใจ และสามารถนำมาอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี โดยตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายนั้น แตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน

Steers and Porter (1991, p. 128 อ้างอิงใน สุวรรณีย์ สุริยะ, 2553, หน้า 19-21) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์การจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เงินบำเหน็จบำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่การศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตัวเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย และพบว่า เพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงานมานาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานที่เห็นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ เสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานมีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจในงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร

มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์การ ได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุน เพราะผลกำไรขององค์การ ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ในองค์การขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติกับองค์การแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่มีบุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์การสูง รู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์การได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

Mathieu and Zajac (1990 อ้างอิงใน เมวดี เลิศศิริวรกุล, 2553, หน้า 31) อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มงานและกับหัวหน้างาน คุณลักษณะขององค์การ บทบาทในงาน และทัศนคติอื่น ๆ

โสภกา ทรัพย์มากอุดม (2533 อ้างอิงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554, หน้า 25) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทนาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของตนต่องาน ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้และโครงสร้างขององค์การ

Steers (1977 อ้างอิงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556, หน้า 15) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตัวเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังไม่ท้อความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ทำทนาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์การแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์การ และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้ว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กร ที่ให้แก่ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคี ช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Dumham, Grube and Castaneda (1994 อ้างอิงใน สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ, 2557, หน้า 26) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task autonomy)

1.2 ความสำคัญของงาน (Task significance) เอกลักษณะของงาน (Task Identity)

ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.3 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.4 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived Participatory Management)

ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Co-Worker Commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

Allen and Mayer (1990 อ้างอิงใน สโมสร์ ศรีพันธุ์บุตร, 2553, หน้า 25) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย

4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)

3. ประสบการทำงาน (Work Experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรอันประกอบด้วยลักษณะของบุคคล อันประกอบด้วย ลักษณะของงานที่เกี่ยวข้อง ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์ที่ได้รับ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990 อ้างอิงใน วรารักษ์ สีเสิตพันธ์, 2557, หน้า 12) ได้สรุป องค์ประกอบของความผูกพันว่าสามารถจำแนกได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกรู้สึกของ บุคคลที่รู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นผู้นำในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความผูกพัน ต่อองค์กรไว้ว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่อ และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกภาพองค์กร

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้มองความผูกพันต่อ องค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการ ทำงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ซึ่งการที่คนมีความผูกพันต่อองค์กรและ

พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป อย่างถี่ถ้วนแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวคิดนี้มองความผูกพันเป็นความจริงรักภักดี และเต็มในอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์การก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การนั้นถือเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ธีระวัฒน์ มานะกิจ (2543 อ้างอิงใน วรณิดา สารีคำ, 2551, หน้า 14) กล่าวว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ คือ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ กล่าวคือบุคคลจะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การ เพื่อดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การเช่น การมีวินัย การเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

Mowday, Porter and Steers (1979, p. 95 อ้างอิงใน สุวรรณี วิริยะ, 2553, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ ในเรื่องของการมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

อำนาจพร บำรุงบุญ (2559, หน้า 19) องค์ประกอบของการผูกพันต่อองค์การสามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก หมายถึงความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความจงรักภักดีกับองค์การ ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์การนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์การ

อำนาจพร บำรุงบุญ (2559, หน้า 20-21) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบระหว่างแนวความคิดของ Buchanan (1974, p. 533 อ้างอิงใน สุภัทรสจี สายวงศ์พันธ์, 2546, หน้า 7-8); Porter (1974, p. 604 อ้างอิงใน สุนันทา อินทเจริญ, 2551, หน้า 10-11) and Steers (1977,

p. 46 อ้างอิงใน สุรนันทา อินทเจริญ, 2551, หน้า 10) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น หมายถึง การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าการบริหารและเป้าหมายขององค์การเหมาะสมดีแล้ว การยอมรับวัฒนธรรมขององค์การ การเชิญชวนเพื่อน หรือบุคคลภายนอกที่รู้จักให้มาทำงานร่วมกันที่องค์การ การพูดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ เห็นด้วยกับนโยบายขององค์การในการแก้ปัญหาบุคลากรและสามารถปฏิบัติงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะอยู่ในองค์การอื่น

2. ด้านความเต็มใจ หมายถึง การทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์การแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์การเสมอ การทำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อส่งผลงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์การ ความไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่น รู้สึกว่าองค์การแห่งนี้ เป็นองค์การที่ดีที่สุดในด้านที่ทำงานด้วย สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การแห่งนี้ได้เป็นอย่างดี รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางที่เสื่อมเสีย และการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์การแห่งนี้ถือเป็นความโชคดีในการตัดสินใจครั้งหนึ่งในชีวิต

4. การมีส่วนร่วม หมายถึง การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้จะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ งานอย่างที่สุด เพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ ยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้กับองค์การถึงแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน

5. ความภักดี หมายถึง การตัดสินใจถูก ถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานในองค์การ ยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมขององค์การ ยึดมั่นในองค์การ ตั้งอยู่กับองค์การไม่เปลี่ยนแปลงทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์การและของตนเองเป็นแนวทางเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้ลาออกได้ จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลรู้สึกผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
4. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ
5. ความจงรักภักดีต่อองค์การ
6. ความปรารถนาที่ยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

หากบุคคลมีองค์ประกอบข้างต้นจะเป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์กัน เพราะทั้งองค์การและบุคคลต่างมีความต้องการประสบความสำเร็จในเป้าหมายพร้อม ๆ กัน โดยทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องพึ่งพากัน ประสานประโยชน์และส่งผลให้สังคมมีความสุข

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สิ่งทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การของบุคคล โดยเกิดขึ้นจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทั้งทัศนคติ และพฤติกรรม อันประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ความปรารถนาที่ยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป



ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย/ผู้วิจัย	นพวรรณ ยุติธรรม (2550)	สุนันทา อินทเจริญ (2551)	วรรณิดา สาริคำ (2551)	ศิริวรรณ จันทร์พงษ์	สุวรรณีย์ วิริยะ (2553)	อติยาภรณ์ หวังหลี่	เมวดี เลิศศิริวารกุลพ	ธัญชนก ชื่นเชื้อม	กมลพรรณ น้อยเจริญ	นุรีมัน ดอกเสาะ (2556)	อำนาจพร บำรุงสุข	รวม
1. ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
3. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓				✓	✓					✓	4
4. ด้านการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร			✓		✓						✓	3
5. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร			✓								✓	2
6. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

จากตารางจะพบว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีการวิจัยหลัก คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรลักษณะงาน ความปรารถนาที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์

ขององค์การ ตามลำดับ ดังนั้น ในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การลักษณะงาน ความปรารถนาที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การมาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การถึงแม้จะเป็นปัจจัยหลักในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จแล้ว ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสำคัญในด้านอื่น ๆ และมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกองค์การ ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ นั้นมีความต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นไปด้วย องค์การต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องหาวิธีพยายามรักษาบุคคลของตนในองค์การไว้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การนั้นดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ

ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549, หน้า 12-13) สรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นแนวคิดครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การ ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ เพราะเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การ เต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันในองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
4. องค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง การบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็เป็นไปได้ง่าย สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น

วรรณิตา สารีคำ (2551, หน้า 20-21) จากการศึกษาความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การสรุปได้ ดังนี้

1. สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันเป็นความรู้สึกเหมือนกับความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิกทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก เป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตน

Buchanan (1974 อ้างอิงใน ศิริพร พูลสมบัติ, 2556, หน้า 13-14) ให้ความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะการผูกพันต่อองค์การจำเป็นต่อความอยู่รอดและควมมีประสิทธิภาพขององค์การ จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์การ คือ ให้องค์การคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ การผูกพันต่อองค์การยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ
2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554, หน้า 26) ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์การ และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การอีกด้วย

Buchanan (1974 อ้างอิงใน เมวดี เลิศศิริวรกุล, 2553, หน้า 21-22) ได้ชี้ให้เห็นว่าการผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้

1. การผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแ่งใดแ่งหนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของบุคลากรเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจมีผลกระทบต่อคามพึงพอใจในงานของบุคลากร แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคลากร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองอย่างมั่นคง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551 อ้างอิงใน เมวดี เลิศศิริวรกุล, 2553, หน้า 25) จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร แม้จะยังไม่มีการศึกษาที่สามารถระบุถึงความผูกพันต่อองค์กรที่แน่นอนชัดเจน แต่การส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรก็ยังเป็นสิ่งสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ ความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กรมักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

Koch and Steers (1977, p. 603 อ้างอิงใน สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ, 2557, หน้า 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญและสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของบุคลากร ในองค์กรได้อีกกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานกล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการสนองตอบของบุคลากรต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถทำให้งานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรที่สูง หลีกเลี่ยงการนำพาบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เพื่อให้สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยพะเยา

พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้ง มหาวิทยาลัยพะเยา จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ “มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยพะเยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยพะเยา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้าง ของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

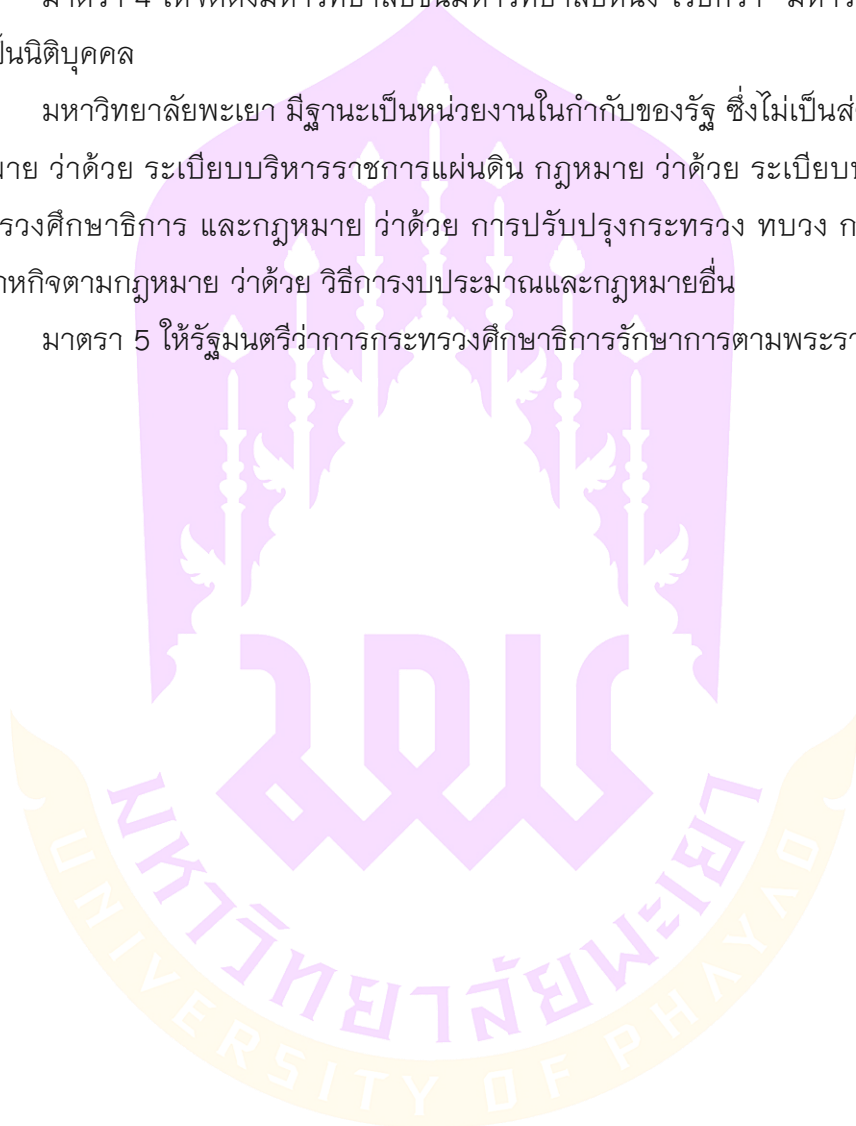
“สภาพนักงาน” หมายถึง สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

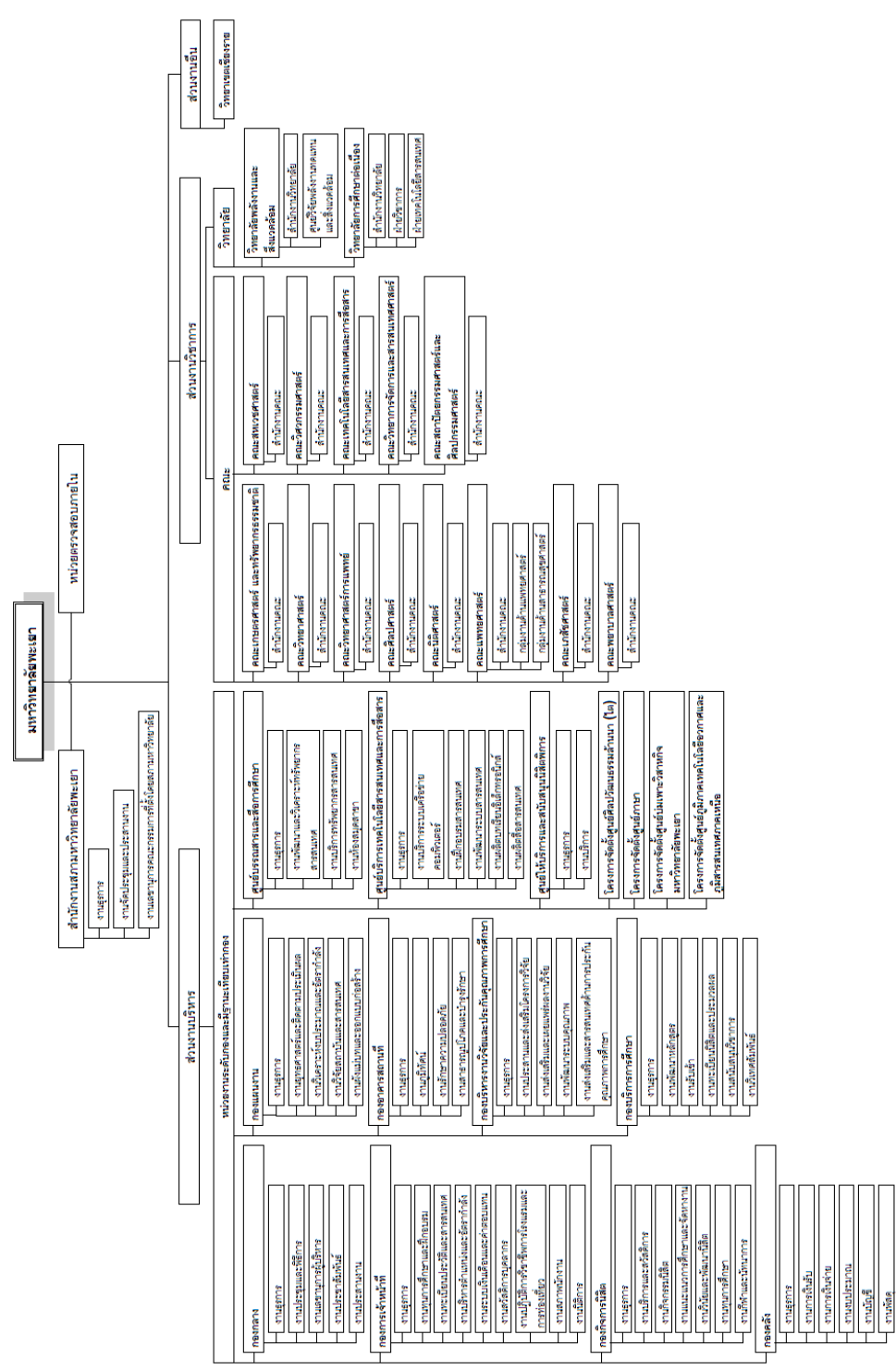
“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ให้จัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นมหาวิทยาลัยหนึ่ง เรียกว่า “มหาวิทยาลัยพะเยา” และเป็นนิติบุคคล

มหาวิทยาลัยพะเยา มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ และกฎหมาย ว่าด้วย การปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมาย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้





ภาพ 1 โครงสร้างมหาวิทยาลัยพะเยา

นโยบายและทิศทางการบริหารงานมหาวิทยาลัยพะเยา

1. ปรัชญา (Philosophy)

ปณฺญาชฺวี เสฏฺฐชฺวี นาม (ปัญญาชวี เสฏฐะชวี นามะ) “ดำรงชีวิตด้วยปัญญา ประเสริฐที่สุด” (A Life of Wisdom is the Most Wondrous of All)

2. ปณิธาน (Determination)

ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ที่รับใช้สังคม (Community Engagement) มุ่งปฏิบัติภารกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากลสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) และพัฒนาองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็งและสังคมเป็นสุข จะเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ ให้นำไปสู่การแข่งขันได้แบบยั่งยืนในประชาคมโลก

4. วัตถุประสงค์ (Core Purposes) ใช้วัตถุประสงค์ (จุดเน้น) ร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Core Purposes) 5 ประการ คือ

4.1 เพื่อจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้นิสิตอยู่และเรียน (Live and Learn) อย่างมีความสุข จบไปมีงานทำและเป็นคนดีของสังคม

4.2 เพื่อทำการวิจัยที่เน้นการสร้างปัญญาารวมหมู่ (Collective Intelligence) เคียงคู่ชุมชน (สนับสนุนแนวคิด OUOP–One University One Province)

4.3 เพื่อบริการวิชาการโดยเน้นการใช้ปัญญาารวมหมู่เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชน (Community Empowerment)

4.4 เพื่อทำนุบำรุงภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น (Local Wisdom) สู่สากล

4.5 เพื่อบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และยึดมั่นในธรรมาภิบาล (Good Governance)

5. ค่านิยมร่วม (Core Values)

ใช้ค่านิยมร่วมกันทั้งมหาวิทยาลัย (Core Values) โดยยึดหลักคิด 7 ประการ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และทำให้เกิดความเป็นสากล (Internationalization) ซึ่งจะสอดรับ ส่งเสริม และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของปณิธาน และวัตถุประสงค์ (ในข้อ 1 และ 2) ประกอบด้วย

5.1 Competence-หลักความรู้ความสามารถ (ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความสามารถสูงเป็นอันดับแรกก่อนเสมอ) (จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่จะต้องช่วยกันยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา) (เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้เกิด Competitiveness และ Leadership)

5.2 Freedom-หลักเสรีภาพ (มีเสรีภาพที่จะคิดที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์) (เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด Excellence) (ทำให้เกิดความเป็นเลิศที่หลากหลายตามที่ตนเองถนัดหรือเชี่ยวชาญ)

5.3 Justice-หลักความถูกต้องยุติธรรม (มีความถูกต้องและยุติธรรมอยู่ในหัวใจตลอดเวลา) (มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ) (ทำให้เกิดความเคารพนับถือและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน)

5.4 Generosity-หลักความมีน้ำใจ (มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยให้ถือเป็น "สิทธิ" ของผู้ที่อ่อนแอกว่าที่จะได้รับความช่วยเหลือ และเป็น "หน้าที่" ของผู้ที่เข้มแข็งกว่าที่จะต้องให้การช่วยเหลือ) (ทำให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข)

5.5 Team Learning and Working-หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานเป็นทีม (เน้นการเรียนรู้จากการทำงานและการดำเนินชีวิต) (ทำให้เกิดปัญญาารวมหมู่)

5.6 Shared Vision-หลักการมีเป้าหมายร่วมกัน (มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน) (ทำให้เกิดพลังสามัคคี) (ทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้)

5.7 Local and Global Spirit-หลักความเชื่อมโยงระหว่างชุมชนและสากล คือ ยึดคติ "องค์ความรู้ที่ผลิตและที่ใช้เป็นระดับสากล ส่วนจิตวิญญาณอยู่ที่การรับใช้ชุมชนและสังคมไทย" (ทำให้เกิดความเป็นสากล หรือ Internationalization)

6. พันธกิจ (Mission)

มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งกระจายโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชาชนในเขตภาคเหนือตอนบน 7 จังหวัด ได้แก่ พะเยา แพร่ น่าน ลำปาง ลำพูน เชียงราย แม่ฮ่องสอน และภูมิภาคอื่นด้วย โดยจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของท้องถิ่น ภูมิภาคและประเทศ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำทั้งกลุ่มสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งมีพันธกิจที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

6.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัยพะเยา มีภารกิจหลักที่ต้องทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) โดยมุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตให้

มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ มีทักษะทางปัญญา มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ความรับผิดชอบ มีทักษะวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถทำงานได้ทุกแห่งทั่วโลกโดยจะต้องพัฒนาศักยภาพ และความพร้อมของอาจารย์ ควบคู่ไปกับการพัฒนามาตรฐานทางวิชาการด้วย การจัดการศึกษาในอนาคตมองว่าจะต้องหา วิธีการและรูปแบบที่หลากหลายยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงต้องสนับสนุนการจัดการศึกษาต่อเนื่องให้ ครอบคลุมทั้งกลุ่มเป้าหมายก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มเป้าหมายในตลาดแรงงาน ซึ่งจะต้องปรับปรุงรูปแบบและวิธีการสอน รวมทั้งเนื้อหาสาระให้เท่าทันการพัฒนาทางวิชาการ และวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ด้วย

6.2 ด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมที่มีรูปแบบซับซ้อนขึ้น เช่น การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรมสมัยใหม่ ที่ใช้ทุนปัญญามากกว่าทุนแรงงาน หรือวัตถุดิบ การวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การฟื้นฟูและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การวิจัยเชิงอุตสาหกรรม การวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพและการพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข ตลอดจนการวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม เป็นต้นโดยมหาวิทยาลัยพะเยาได้ให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาของชุมชน และมุ่งเน้นการ วิจัยพื้นฐาน โดยควบคู่ไปกับการวิจัยประยุกต์ในสาขาต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การ เรียนการสอนที่มีประสิทธิผล และมีคุณภาพชีวิตของชุมชนที่ดี ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถ ในการพึ่งพาตนเองได้อย่างแท้จริงในระยะยาว โดยจะต้องสร้างผู้นำในการวิจัยให้สามารถ ดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วน หรือการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากลได้เร็วขึ้น

6.3 ด้านการบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งเน้นการบริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลายมาก ขึ้น เช่น การบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิต โดยอาศัยองค์ความรู้จาก ชุมชนร่วมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย การบริการทางด้านการแพทย์และการสาธารณสุข การให้บริการบางประเภท โดยใช้ศักยภาพของชุมชนและวัสดุเหลือใช้เพื่อทำงานวิจัย เพื่อสร้าง มูลค่าให้แก่ชุมชน ตลอดจนสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือ ตอนบน และองค์การภาคเอกชน เพื่อช่วยในการสร้างจุดแข็งและการยอมรับจากสังคมโดยทั่วไป

6.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยพะเยา มุ่งพัฒนาการผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วม ในประชาคมโลกทางด้านเศรษฐกิจ โดยการทำนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของ

สังคมไทย เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งรวมถึงการศึกษาให้เข้าใจเป็นไทย อย่างถ่องแท้ เพื่อนำไปสู่การสงวนและรักษาความแตกต่างทางประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี โดยเสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลองค์การ และสังคม โดยเป็นเป้าหมายสำคัญ ที่จะต้องดำเนินการ

6.5 ด้านการบริหาร

มหาวิทยาลัยพะเยา ต้องพัฒนาไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานในระดับสากล โดยการพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่รับใช้สังคม (Community Engagement University) และให้ได้รับการยอมรับระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ การปฏิบัติการกิจ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม จะต้องเป้าหมายให้นำไปสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนของเศรษฐกิจ สังคม สุขภาวะ พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และธรรมาภิบาล เป็นสำคัญ

7. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยได้จัดทำประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าประสงค์ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ จำนวน 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ และ ตอบสนองความเป็นสากล และแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านการศึกษาวิจัยสู่ระดับนานาชาติ โดยการเชื่อมโยงองค์ความรู้ของชุมชน ท้องถิ่น และองค์ความรู้ที่เป็นสากลเข้าด้วยกัน อย่างเป็นระบบ ให้นำไปสู่การแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในประชาคมโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ช่วยพัฒนาและ สร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม และ สิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น (Local Wisdom) อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภายใต้อหัครมาภิบาล (Good Governance)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมที่ดีของมหาวิทยาลัย สู่อการเป็น Green University

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบการให้บริการและส่งเสริมสนับสนุน การให้บริการด้านบริการสาธารณสุข

8. ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาไปสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบและที่รับใช้สังคม ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในระดับสากล โดยการให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ การปฏิบัติภารกิจไม่ว่าจะเป็นการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะตั้งเป้าหมายให้นำไปสู่ความมั่นคงและความยั่งยืนของ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาไว้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์และตอบสนองของความเป็นสากล และแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน

เป้าหมายที่ 1 เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ที่รับใช้ สังคม (Community Engagement) มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิต ระดับปริญญาตรี ในกลุ่มสาขาวิชา หลัก 3 ด้าน ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาทางด้าน วิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ โดยในแต่ละกลุ่มให้อยู่ใน สัดส่วน 40:20:40 ตามลำดับ

เป้าหมายที่ 2 เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและ ได้มาตรฐานสากล มีความรอบรู้ทางทฤษฎีและมีทักษะการปฏิบัติงานวิชาชีพในสาขาของ ตนเองได้ตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนด นำไปสู่ความเป็นเลิศทางภาษาต่างประเทศและ ความทันสมัยในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพด้วย โดยตั้งเป้าหมายบัณฑิตที่พึงประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้
2. เป็นผู้มีความรู้
3. เป็นผู้มีความรู้
4. เป็นผู้มีความรู้
5. เป็นผู้มีความรู้
6. เป็นผู้มีความรู้
7. เป็นผู้มีความรู้
8. เป็นผู้มีความรู้

เป้าหมายที่ 3 เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา โดยจะให้โอกาสนักเรียนในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนบน เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และจัดสรรเงินทุนการศึกษาให้นิสิตระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5 ทุกปี

เป้าหมายที่ 4 มุ่งเน้นการรับนิสิตใหม่ โดยรับนิสิตระดับปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า 5,000 คน ต่อปี และรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 500 คน ต่อปี

เป้าหมายที่ 5 มุ่งเน้นการให้ทุนการศึกษานิสิตระดับปริญญาเอก ทุกสาขาวิชาที่มีความพร้อม

เป้าหมายที่ 6 มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมด้านการเรียนให้นิสิต ทั้งก่อนเข้าเรียน และอยู่ระหว่างเรียน เพื่อลดอัตราการออกกลางคัน (Drop Out) ของนิสิตตลอดหลักสูตร จำนวนไม่เกินร้อยละ 20 ของแต่ละหลักสูตร

เป้าหมายที่ 7 มุ่งเน้นการปรับปรุงหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนรายวิชา ศึกษาทั่วไป โดยให้นิสิตได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (ประสบการณ์ตรง)

เป้าหมายที่ 8 มุ่งเน้นปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้นิสิตได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (มีความรู้และทำเป็น)

เป้าหมายที่ 9 มุ่งเน้นพัฒนาระบบห้องเรียนอัจฉริยะ (i-Classroom) ให้มีปริมาณเพียงพอ และสามารถตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เพิ่มโอกาสและช่องทางในการเรียนรู้ให้นิสิตสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

เป้าหมายที่ 10 มุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถ และทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ โดยจัดให้มีหลักสูตรอบรมทางด้านภาษาต่างประเทศ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อรองรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงานฝีมือในกลุ่มประเทศอาเซียน รองรับวิชาชีพที่มีการตกลงกันให้เคลื่อนย้ายหรือแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศสมาชิกได้ 8 วิชาชีพ ได้แก่ สาขาวิศวกรรม สาขานักสำรวจ สาขาสถาปัตยกรรม สาขาแพทย์ สาขาทันตแพทย์ สาขาพยาบาล สาขานักบัญชี และสาขาวิชาชีพ ด้านการท่องเที่ยว

เป้าหมายที่ 11 มุ่งเน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษให้แก่อาจารย์และนิสิต โดยมอบทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปฝึกอบรมภาษาอังกฤษหลักสูตรระยะสั้นในต่างประเทศ ปีละไม่น้อยกว่า 50 คน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการวิจัยสู่ระดับนานาชาติ โดยการเชื่อมโยงองค์ความรู้ของชุมชน ท้องถิ่น และองค์ความรู้ที่เป็นสากลเข้าด้วยกัน อย่างเป็นระบบให้นำไปสู่การแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในประชาคมโลก

เป้าหมายที่ 12 เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ โดยการเชื่อมโยงองค์ความรู้ของชุมชนและท้องถิ่นเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ให้นำไปสู่การพัฒนาให้เกิดการแข่งขันที่ยั่งยืนในประชาคมโลก

เป้าหมายที่ 13 เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัย มุ่งสร้างนักวิจัยและผู้บริหารการวิจัยภายใต้ความร่วมมือกับชุมชน สถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างปัญญาารวมหมู่ (Collective Intelligence) ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสนับสนุนให้เป็นที่ยอมรับระดับนานาชาติในสาขาที่มีความพร้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการแบบมีส่วนร่วมที่ช่วยพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและประเทศ

เป้าหมายที่ 14 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างชุมชนกับมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นของประชาชน โดยหน่วยงานระดับคณะสามารถสร้างองค์ความรู้ ปัญญา หรือโมเดลในการพัฒนาชุมชน อย่างน้อยคณะละ 1 โมเดลต่อปี

เป้าหมายที่ 15 มุ่งเน้นการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในจังหวัดพะเยาให้ได้รับการพัฒนาทางวิชาการที่สูงขึ้นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุง ภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น (Local Wisdom) อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น (Local Wisdom) อย่างยั่งยืน

เป้าหมายที่ 16 มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก ในการสืบสานและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

เป้าหมายที่ 17 มุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบ สงบ สันติ เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทร เป็นตัวอย่างที่ดีงามของสังคม และเป็นที่ยิ่งใหญ่ของประชาชน ได้อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมายที่ 18 มุ่งเน้นการพัฒนาให้มีระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างแรงจูงใจให้ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพทางวิชาการเข้ามาในระบบให้มากที่สุด การจัดรูปแบบองค์การ จะจัดในลักษณะบูรณาการ (Integration) เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เน้นความประหยัด ความมีประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา

เป้าหมายที่ 19 มุ่งเน้นการจัดการและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการ ของบุคลากร ให้นำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยตั้งเป้าหมายด้านคุณวุฒิของอาจารย์ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายใน 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2567)

เป้าหมายที่ 20 มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจะต้องดำเนินการประกันคุณภาพของทุกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และทุกระดับคณะ จะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประกันคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) ทั้งนี้ ส่วนงานระดับคณะจะต้องได้รับผลการประเมินในระดับดีมาก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50

เป้าหมายที่ 21 มุ่งเน้นการจัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุม ภายใน ทั้งส่วนกลางและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย

เป้าหมายที่ 22 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการจัดให้มีระบบสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม

เป้าหมายที่ 23 มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการพัฒนาด้านกายภาพ ให้สามารถ รองรับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล รวมทั้งการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ จึงกำหนดเป้าหมายที่จะดำเนินการไว้ดังนี้

1. มุ่งเน้นการจัดหางบประมาณมาทำการก่อสร้างศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นโรงพยาบาลขนาดไม่ต่ำกว่า 400 เตียง ตามเกณฑ์ของแพทยสภา โดยระยะเริ่มแรกให้เปิดทำการได้ 200 เตียง ภายในปี พ.ศ. 2560 และวางรากฐานการพัฒนา ให้เป็นโรงพยาบาลขนาด 1,200 เตียง ภายใน 10 ปีข้างหน้า (ปี 2567) ก่อสร้างกลุ่มอาคาร เรียนรวม กลุ่มอาคารวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ พร้อมศูนย์ปฏิบัติการโรงแรม และที่พักบุคลากร กลุ่มอาคารเรียนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาคารกิจกรรมนิสิต และกลุ่มอาคารเรียนและอาคารปฏิบัติการ รวมทั้งอาคารบริการอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอ กับ การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติการกิจในฐานะสถาบันอุดมศึกษา

2. มุ่งเน้นการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ประกอบอาคาร ครุภัณฑ์ ทางการศึกษา ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ ครุภัณฑ์ทางการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับอาคารที่ได้ทำ การก่อสร้างไปแล้ว รวมทั้งจัดหาครุภัณฑ์การศึกษาเพื่อทดแทนของเดิมที่ชำรุด หรือล้าสมัยด้วย

3. มุ่งเน้นการปรับปรุงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จุดให้บริการอินเทอร์เน็ตไร้สาย ให้สามารถเชื่อมโยงอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทุกอาคาร รวมทั้งจัดหาคอมพิวเตอร์ไว้บริการ ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และการวิจัยอย่างเพียงพอและเหมาะสม
4. มุ่งเน้นสนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น จนถึงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ โดยกำหนดเป้าหมายการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ 5 ต่อปี ของผู้ดำรง ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และร้อยละ 15 ต่อปี ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในแต่ละปี
5. มุ่งเน้นทำการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายบริการ รวมทั้งนำไปดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหาร งานบุคคล
6. กำหนดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของทุกหน่วยงาน รวมทั้งต้อง ติดตามและประเมินผลทุกกรอบปี เพื่อทำการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานและการใช้ งบประมาณอย่างสมเหตุสมผลนโยบายและทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา (พ.ศ. 2558-2561)
7. มุ่งเน้นการพัฒนาระบบงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์ พึงรับพึงจ่าย มีลักษณะ 3 มิติ ที่เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับระบบดังกล่าว
8. ปรับปรุงระบบสายไฟฟ้าภายในมหาวิทยาลัยให้เป็นระบบใต้ดิน ให้แล้วเสร็จ ทั้งหมดภายในปี 2561
9. มุ่งเน้นการพัฒนาระบบให้บริการห้องสมุดให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ที่ทันสมัยในระดับสากล
10. มุ่งเน้นการปรับปรุงระบบสาธารณสุขภายในมหาวิทยาลัย และภายในศูนย์ การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งประกอบไปด้วย ถนน ระบบประปา ระบบ ไฟฟ้าสื่อสาร ระบบการจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล น้ำเสีย ควันพิช ให้แล้วเสร็จสมบูรณ์
11. มุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมอุทยานวิทยาศาสตร์ศูนย์ป่มเพาะวิสาหกิจ กองทุนตั้งตัวได้ ศูนย์เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่แบบสร้างสรรค์ ศูนย์วิจัย สัตว์ทดลอง และศูนย์เครื่องมือกลาง ให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนภารกิจ ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
12. มุ่งเน้นการจัดตั้งคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

13. มุ่งเน้นการจัดให้มีโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2560

14. มุ่งเน้นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีของมหาวิทยาลัยสู่การเป็น Green University

เป้าหมายที่ 24 มุ่งเน้นการสนองพระราชดำริในโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และมุ่งเน้นการปรับปรุงผังแม่บท โดยกำหนดให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็น Botanic University และ Green University มุ่งพัฒนาอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีบรรยากาศของการสร้างเสริมสุขภาพ และอยู่ท่ามกลางความเป็นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีของมหาวิทยาลัย รวมถึงการงดใช้โฟม และงดการใช้รถจักรยานยนต์ภายในมหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบการให้บริการและส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการด้านบริการสาธารณสุข

เป้าหมายที่ 25 มุ่งเน้นการจัดตั้งศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา ให้เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะ เพื่อให้เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และการส่งต่อผู้ป่วยของล้านนาตะวันออก รวมทั้งเป็นที่ฝึกงานวิชาชีพของนิสิตในสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ สนับสนุนการวิจัยและการให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพของนิสิตและอาจารย์ รวมทั้งจัดให้มีโรงพยาบาลแพทย์แผนไทย โรงพยาบาลแพทย์แผนจีน และโรงพยาบาลทันตกรรม ทั้งนี้ มุ่งวางรากฐานการพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลที่มีขนาด 1,200 เตียง เพื่อตอบสนองการให้บริการรักษาพยาบาล ระบบการส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลต่าง ๆ จากต่างจังหวัดที่ตั้งอยู่โดยรอบจังหวัดพะเยา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญชนก ชื่นเชื้อม (2555) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การส่วนความผูกพันที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 2) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มี เพศ อายุ สถานภาพทางสมรส

ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นโดยการส่งไปอบรมดูงาน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลผลตอบแทน และที่สำคัญคือ การให้โอกาสที่บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่ทำผลงานได้ดี ทำให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

นุรีมัน ดอเลาะ (2556) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมโดยรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การและด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ภูมิลำเนา และศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สำหรับการรับรู้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าช่วงอายุอื่น ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่า และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรในสายงานประเภทพนักงานการเงินรายได้มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าสายงานประเภทอื่น และรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มี

รายได้มากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ยกเว้นความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระดับมากกับความผูกพันต่อองค์การ

วรรณิตา สารีคำ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร พบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้ 10,001-15,000 บาท ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-11 ปี และเป็นข้าราชการ 2) บุคลากรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ 3) บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 4) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5) บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และด้านการมีส่วนร่วมกับองค์การ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การมากกว่า พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในองค์การมากกว่า พนักงานราชการ และข้าราชการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การมากกว่า พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

ศิริวรรณ จันทร์พงษ์ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับดีมาก อาทิเช่น ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และผลจากการศึกษาระดับ

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีต่อมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อาทิเช่น ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

กมลพรรณ น้อยเจริญ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สุวรรณี วิริยะ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านความก้าวหน้า และความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร ด้านการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น

เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติทุกกลุ่มตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรที่มีเงินเดือน กลุ่มตำแหน่งงาน และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3) บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน กลุ่มตำแหน่งงานระยะเวลาทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4) ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และปัจจัยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติที่มีกลุ่มตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป 5) ปัจจัยลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติที่มีกลุ่มตำแหน่งงานประเภทบริการ

อดิยาภรณ์ หวังหลี่ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า 1) บุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากถึง 4 ด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัย 2) บุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิก

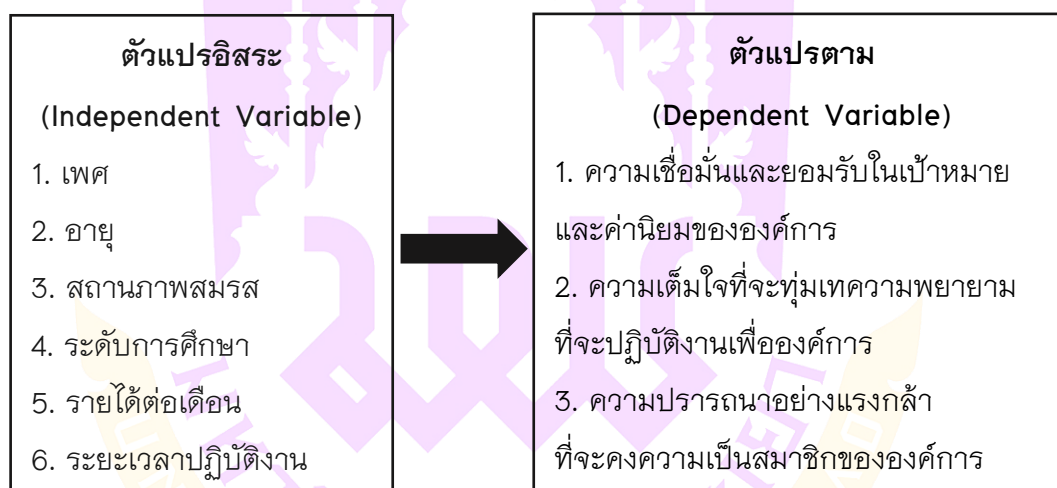
ในมหาวิทยาลัย และด้านความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กาโดยภาพรวม ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย และด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยด้านความต้องการ ดำรงความเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

นพวรรณ ยุติธรรม (2550) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรห้องสมุด มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) บุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์การในด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์การมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านชื่อเสียงและนโยบายขององค์การ ด้านความความรู้สึกมั่นคงในงาน ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความแตกต่างกันระหว่างตำแหน่งงาน ด้านผลป้อนกลับของงานมีความแตกต่างกันระหว่าง ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ ด้านผลประโยชน์และสวัสดิการ และด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีความแตกต่างกันระหว่างระดับเงินเดือน

อำนาจพร บำรุงบุญ (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) 2) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 2.1) บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความภาคภูมิใจ และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) 2.2) บุคลากรที่จบ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความภูมิใจ ความคงอยู่ โดยรวมมากกว่าระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) 2.4) บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจโดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมและด้านความภาคภูมิใจ

โดยรวมมากกว่าระยะเวลาการทำงาน 16 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สรุปเป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ควรจัดกิจกรรมให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มพูนต่อหน่วยงาน และควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น ร้อยละ 29.34 รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ร้อยละ 11.94 และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อองค์กรทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อองค์กร ร้อยละ 10.92

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ แบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำปี 2560 จำนวน 811 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560 กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำปี 2560 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560 กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยการเทียบตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan, (1970 หน้า 608 อ้างอิงใน วาโร เฟ็งสวัลด์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน และทำการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบตามโควตา โดยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างของประชากร จากนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ให้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้ศึกษาได้แบ่งไว้ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ปฏิบัติงานจริง ประจำปี 2560 ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560 (กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560) โดยคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วน วาโร เฟ็งสวัลด์, 2551, หน้า 196 ดังนี้

$$\text{คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง } X \text{ จำนวนประชากรในหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานที่สังกัด	พนักงาน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	42	14
คณะทันตแพทยศาสตร์	14	4
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	55	18
คณะนิติศาสตร์	32	10
คณะพยาบาลศาสตร์	35	11
คณะแพทยศาสตร์	63	20
คณะเภสัชศาสตร์	33	11
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	27	9
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	52	17
คณะวิทยาศาสตร์	94	31
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	60	20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	46	15
คณะศิลปะศาสตร์	90	29
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	42	14
คณะสหเวชศาสตร์	35	11
วิทยาเขตเชียงราย	1	1
วิทยาลัยการศึกษา	26	8
วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	26	8
วิทยาลัยการจัดการ	15	5
ศูนย์เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาเชิงพื้นที่ฯ	2	2
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	21	7
รวม	811	265

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยยึดหลักตามกรอบแนวคิดของการศึกษา เพื่อสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา โดยได้ตั้งเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended) มีทั้งหมด 6 หัวข้อประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers (1977, p. 46 อ้างอิงใน นูร์มัน ดอลละ, 2556, หน้า 44) โดยแบ่งออกเป็น

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 11 ข้อ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 13 ข้อ

โดยในแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร ตามวิธีของ Likert Scale (1961 อ้างอิงใน นูร์มัน ดอลละ, 2556, หน้า 45) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

- | | | |
|--------------------|---|------------|
| ระดับความคิดเห็น | = | ระดับคะแนน |
| เห็นด้วยมากที่สุด | = | 5 |
| เห็นด้วยมาก | = | 4 |
| เห็นด้วยปานกลาง | = | 3 |
| เห็นด้วยน้อย | = | 2 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | = | 1 |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด และหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ศึกษาได้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจข้อความในแบบสอบถาม ทั้งในด้านเนื้อหา ความเข้าใจ และการใช้ภาษาให้มีความเที่ยงตรง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุม และตรงกับสภาพที่เป็นจริง และหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) $IOC = 1.00$

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) $\alpha = 0.97$

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงาน/คณะ/สำนัก เพื่อให้ความอนุเคราะห์ดำเนินการ

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 21 หน่วยงาน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวน 265 ฉบับ แล้วไปรับคืนด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามมาทำการตรวจให้คะแนนแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การลงรหัสข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแล้วมาลงรหัสตัวเลข เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ (SPSS)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าทางสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มากกว่า 2 กลุ่ม

การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรโดย

2.1 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 หาอันตรายภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scales) เป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดผู้ศึกษาแบ่งระดับช่วงคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยหาความกว้างของ อันตรภาคชั้น วาโร เฟ็งส์วัสดี (2551, หน้า 282-283) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้ค่าทางสถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (ContentAnalysis) เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยแสดงเป็นจำนวน และร้อยละ ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 265)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
1. ชาย	123	46.42
2. หญิง	142	53.58
อายุ		
1. ไม่เกิน 30 ปี	59	22.26
2. 31-40 ปี	150	56.60
3. 41-50 ปี	56	21.13
4. 51 ปีขึ้นไป	-	-

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (N = 265)	ร้อยละ (100.00)
สถานภาพสมรส		
1. โสด	142	53.58
2. สมรส	119	44.91
3. หย่าร้าง	4	1.51
การศึกษา		
1. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	29	10.94
2. ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	97	36.60
3. ปริญญาเอก	139	52.45
รายได้ต่อเดือน		
1. 15,000–20,000 บาท	–	–
2. 20,001–30,000 บาท	78	29.43
3. 30,001–40,000 บาท	101	38.11
4. มากกว่า 40,001 บาท	86	32.45
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	103	38.87
2. 6–10 ปี	94	35.47
3. 11–15 ปี	63	23.77
4. มากกว่า 15 ปี	5	1.89

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ซึ่งเป็นเพศหญิง 142 คน คิดเป็นร้อยละ 53.58 และเพศชาย 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.42 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31–40 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.60 รองลงมาผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.26 และที่น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.13 ส่วนอายุมากกว่า 51 ปี ไม่พบในกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทางการสมรส พบว่า สถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.58 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.91 และสถานภาพที่น้อยที่สุด คือ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 1.51

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาเอก มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.45 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 36.60 และระดับที่น้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.94

รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ 30,001-40,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.11 รองลงมา คือ มากกว่า 40,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.45 และน้อยที่สุด คือ 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.43 ส่วน 15,000-20,000 บาท ไม่พบในกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.87 รองลงมาอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.47 อายุงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.77 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน มากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.89

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.70	0.58	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	4.15	0.47	มาก
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.13	0.55	มาก
รวม	3.99	0.47	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากทั้ง 3 ด้านได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 4.15$) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 4.13$) และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกรายข้อ

ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ	3.95	0.68	มาก
2. การบริหารขององค์การเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับได้	3.58	0.72	มาก
3. เป้าหมายและ นโยบายขององค์การมีความสอดคล้องกัน ทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่	3.44	0.78	มาก
4. ท่านมีความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	3.79	0.66	มาก
5. ท่านยอมรับในวัฒนธรรมขององค์การ	3.46	0.96	มาก
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การในการแก้ปัญหา บุคลากร	3.26	0.98	มาก
7. ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมขององค์การในทุก ๆ ด้าน	4.18	0.69	มาก
8. ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานในองค์การ	3.42	0.92	มาก
9. ท่านพูดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	4.05	0.78	มาก
10. ค่านิยมขององค์การมีความเหมาะสมน่ายึดถือและปฏิบัติ	3.72	0.73	มาก
11. ท่านและสมาชิกคนอื่น ๆ ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของ องค์การ	3.78	0.73	มาก
รวม	3.70	0.58	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 11 ข้อ ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมขององค์การในทุกๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.18$) ท่านพูดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ ($\bar{X} = 3.95$) ท่านมีความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.79$) ท่านและสมาชิกคนอื่น ๆ ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์การ ($\bar{X} = 3.78$) ค่านิยมขององค์การมีความเหมาะสมน่าเชื่อถือและปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.72$) การบริหารขององค์การเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ($\bar{X} = 3.58$) ท่านยอมรับในวัฒนธรรมขององค์การ ($\bar{X} = 3.46$) เป้าหมายและนโยบายขององค์การมีความสอดคล้องกันทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.44$) ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การ ($\bar{X} = 3.42$) และท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การในการแก้ปัญหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.26$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ จำแนกรายข้อ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ	4.29	0.52	มากที่สุด
2. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ	4.37	0.55	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.14	0.63	มาก
4. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ	4.22	0.59	มากที่สุด
5. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.20	0.59	มาก
6. ท่านชอบนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อประสานงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.20	0.76	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	4.10	0.64	มาก
8. ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์การเสมอ	3.71	0.90	มาก
9. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การทั้งงานประจำและงานพิเศษ	4.21	0.66	มากที่สุด
10. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ	4.20	0.65	มาก
11. ท่านปฏิบัติงานเสมือนว่าองค์การเป็นของตนเอง	4.02	0.82	มาก
รวม	4.15	0.47	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.29$) ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.22$) ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ ($\bar{X} = 4.21$) และปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก มี 7 ข้อ ได้แก่ ท่านชอบนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อความสะดวกให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.20$) ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.20$) ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิดเพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ ($\bar{X} = 4.20$) ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์การ ($\bar{X} = 4.14$) ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.10$) ท่านปฏิบัติงานเสมือนว่าองค์การ

เป็นของตนเอง ($\bar{X} = 4.02$) และ ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานให้เต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าขององค์การเสมอ ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.36	0.65	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์การ	4.30	0.57	มากที่สุด
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์การ	4.41	0.77	มากที่สุด
4. ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	4.26	0.67	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่าคุณ้องค์การแห่งนี้เป็นอย่างยิ่งที่สุดที่ทำงานด้วย	3.72	0.89	มาก
6. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การได้เป็นอย่างดี	4.05	0.71	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางที่เลื่อมเสียด	3.89	0.78	มาก
8. ท่านเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์การแห่งนี้ถือเป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุดในครั้งหนึ่งของชีวิต	4.29	0.74	มากที่สุด
9. ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์การ	4.12	0.66	มาก
10. ท่านยึดมั่นในการทำงานกับองค์การโดยไม่เปลี่ยนแปลง	3.91	0.77	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
11. ท่านรู้สึกห่วงใยกับความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ	4.18	0.74	มาก
12. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์การและของท่านเป็นแนวทางเดียวกัน	3.96	0.63	มาก
13. ท่านปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.23	0.67	มากที่สุด
รวม	4.13	0.55	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมี 6 ข้อ ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์การ มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($\bar{X} = 4.36$) ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.30$) ท่านเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์การแห่งนี้ถือเป็นความโชคดีในครั้งหนึ่งของชีวิต ($\bar{X} = 4.29$) ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 4.26$) ท่านปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ($\bar{X} = 4.23$) และปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก มี 7 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกห่วงใยกับความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ ($\bar{X} = 4.18$) ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์การ ($\bar{X} = 4.12$) ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.05$) ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์การและของท่านเป็นแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 3.96$) ท่านยึดมั่นในการทำงานกับองค์การ โดยไม่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.91$) ท่านมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางที่เลื่อมเสีย ($\bar{X} = 3.89$) และ ท่านรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่นำทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.72$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	n	\bar{X}	SD	t	Sig
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ชาย	123	3.86	0.54	4.37*	0.00
	หญิง	142	3.56	0.57		
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ชาย	123	4.28	0.47	4.21*	0.00
	หญิง	142	4.04	0.45		
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ชาย	123	4.35	0.56	6.71*	0.00
	หญิง	142	3.94	0.45		
รวม	ชาย	123	4.16	0.45	5.82*	0.00
	หญิง	142	3.84	0.44		

จากตาราง 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและ ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2.00	0.06	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	87.19	262.00	0.33		
	รวม	87.31	264.00			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2.00	0.26	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	58.18	262.00	0.22		
	รวม	58.71	264.00			
3. ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2.00	0.13	0.44	0.65
	ภายในกลุ่ม	78.50	262.00	0.30		
	รวม	78.77	264.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2.00	0.02	0.08	0.92
	ภายในกลุ่ม	58.40	262.00	0.22		
	รวม	58.45	264.00			

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การทางด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม

สถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.14	2.00	2.07	6.51*	0.00
	ภายในกลุ่ม	83.17	262.00	0.32		
	รวม	87.31	264.00			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2.00	0.14	0.61	0.54
	ภายในกลุ่ม	58.44	262.00	0.22		
	รวม	58.71	264.00			

ตาราง 10 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig
3. ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.70	2.00	1.85	6.45*	0.00
	ภายในกลุ่ม	75.07	262.00	0.29		
	รวม	78.77	264.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.99	2.00	0.99	4.61*	0.01
	ภายในกลุ่ม	56.46	262.00	0.22		
	รวม	58.45	264.00			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับ ในเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.20	2.00	3.10	10.01*	0.00
	ภายในกลุ่ม	81.11	262.00	0.31		
	รวม	87.31	264.00			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.84	2.00	3.92	20.20*	0.00
	ภายในกลุ่ม	50.87	262.00	0.19		
	รวม	58.71	264.00			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.62	2.00	3.81	14.04*	0.00
	ภายในกลุ่ม	71.14	262.00	0.27		
	รวม	78.77	264.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.72	2.00	3.36	17.02*	0.00
	ภายในกลุ่ม	51.72	262.00	0.20		
	รวม	58.45	264.00			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และภาพรวมรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร		SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	18.59	2.00	9.29	35.43*	0.00
	ภายในกลุ่ม	68.72	262.00	0.26		
รวม		87.31	264.00			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2.00	0.57	2.61	0.08
	ภายในกลุ่ม	57.57	262.00	0.22		
รวม		58.71	264.00			
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2.00	0.93	3.18*	0.04
	ภายในกลุ่ม	76.90	262.00	0.29		
รวม		78.77	264.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.41	2.00	1.21	5.64*	0.00
	ภายในกลุ่ม	56.03	262.00	0.21		
	รวม	58.45	264.00			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม
ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ		SS	df	MS	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นและ	ระหว่างกลุ่ม	1.26	3.00	0.42	1.27	0.28
ยอมรับในเป้าหมายและ	ภายในกลุ่ม	86.05	261.00	0.33		
ค่านิยมขององค์การ	รวม	87.31	264.00			
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	3.85	3.00	1.28	6.10*	0.00
ความพยายามที่จะ	ภายในกลุ่ม	54.87	261.00	0.21		
ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	รวม	58.71	264.00			
3. ความปรารถนาอย่าง	ระหว่างกลุ่ม	6.96	3.00	2.32	8.43*	0.00
แรงกล้าที่จะคงความเป็น	ภายในกลุ่ม	71.81	261.00	0.28		
สมาชิกขององค์การ	รวม	78.77	264.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.57	3.00	0.86	4.10*	0.01
	ภายในกลุ่ม	55.87	261.00	0.21		
	รวม	58.45	264.00			

หมายเหตุ: *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.1 ควรมีการรับฟังความคิดเห็น และนำความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยไปพัฒนาองค์การอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ควรมีการอธิบาย หรือชี้แจงจากวิทยากร หรือผู้บริหาร ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.3 ควรมีผู้นำที่ดี ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และริเริ่มสิ่งใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1.4 ควรยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โดยปราศจากอคติต่อทุกคนในองค์กร

1.5 ผู้นำองค์กรควรมีความยุติธรรม เสมอภาค และรับฟังข้อเสนอแนะจาก ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านงบประมาณ การปรับปรุงด้านการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2.1 ควรให้สวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ที่เหมาะสม จะเป็นแรงจูงใจในการ เพิ่มความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร

2.2 ควรสร้างความเข้าใจอันดีถึงเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน มีความเหมาะสม กับตำแหน่งและหน้าที่ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน จะสามารถสร้างความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้

2.3 การให้ความสำคัญกับงานทุกอย่างที่ทุกคนร่วมกันทำ จะก่อให้เกิดความเต็มใจ และทุ่มเทเพื่อองค์กรมากขึ้น

2.4 ควรมีการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานงานเพื่อองค์กรได้

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.1 ควรกำหนดสวัสดิการหลังเกษียณที่เหมาะสม เป็นสิ่งจูงใจในความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นอย่างดี

3.2 ควรมีการพัฒนาในตำแหน่ง สวัสดิการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ชัดเจน

3.3 ควรมีวิวัฒธรรมในองค์กรที่เหมาะสมอย่างแท้จริง

บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีประเด็นสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ผู้ศึกษาได้กำหนดรูปแบบในการดำเนินการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ทั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 811 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2560 กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2560) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยการเทียบตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan, (1970, p. 608 อ้างอิงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 265 คน และทำการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบตามโควตา โดยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างของประชากร จากนั้นใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ให้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้ศึกษาได้แบ่งไว้ แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 21 หน่วยงาน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวน 265 ฉบับ แล้วไปรับคืนด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม โดยคำถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ได้นำไปทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง

ของเครื่องมือที่ใช้ศึกษา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 ค่าเฉลี่ย IOC = 1.00

3. การรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามจำนวน 265 ฉบับไปยัง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในมหาวิทยาลัยพะเยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มากกว่า 2 กลุ่ม ว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คนซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 142 คน (คิดเป็นร้อยละ 53.58) และเป็นเพศชาย 123 คน (คิดเป็นร้อยละ 46.42)

อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 150 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.60) รองลงมาคืออายุระหว่าง ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 59 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.26) และช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนน้อยสุด 56 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.13) และอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป ไม่พบในกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทางการสมรส ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 142 คน (คิดเป็นร้อยละ 53.58) รองลงมาเป็นสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.91) และสถานภาพที่น้อยที่สุด คือ หย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.51)

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปริญญาเอก จำนวน 139 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.45) รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 97 คน (คิดเป็นร้อยละ 36.60) และปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามีน้อยที่สุด 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.94)

รายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 101 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.11) รองลงมาคือมีรายได้มากกว่า 40,001 บาท จำนวน 86 คน

(คิดเป็นร้อยละ 32.45) รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 29.43) ส่วน 15,000-20,000 บาท ไม่พบในกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน (คิดเป็นร้อยละ 38.87) รองลงมาอายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 94 คน (คิดเป็นร้อยละ 35.47) อายุงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 63 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.77) ส่วนอายุงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.89)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อองค์กร

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้านได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$)

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา แยกเป็นรายด้าน

2.2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ มีค่าต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$)

2.2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนท่านรู้สึกว่าการนี้เป็นการที่ดีที่สุดในที่ทำงานด้วย มีค่าต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

2.2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวม

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรในทุกๆ ด้าน มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในการแก้ปัญหาบุคลากร มีค่าต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

3. ผลการเปรียบเทียบความความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ในแต่ละด้าน พบว่า

3.1 เพศ ในการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 อายุ ในการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามอายุ พบว่าความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 สถานภาพสมรส ในการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ระดับการศึกษา ในการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.5 รายได้ต่อเดือน ในการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ในการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายใต้กรอบแนวคิดที่กำหนด พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ในรูปแบบความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยาผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม และรายด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ และสติปัญญา เพื่อให้มหาวิทยาลัยพะเยานั้นประสบความสำเร็จ โดยเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย การบริหารและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของ ศิริวรรณ จันทร์พงษ์ (2552) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย มีระดับความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก อาทิเช่น ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูง

ในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ สุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ และมีความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ นูรีมัน ดอเลาะ (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม โดยรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และด้านความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญชนก ชื่นเชื่อม (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ส่วนความผูกพันที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติยาภรณ์ หวังหลี่ (2553, หน้า 79-81) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย บุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความเห็นว่า ความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความต้องการดำรงความเป็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันในเรื่อง อายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1 เพศ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ บทบาทในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความอดทนและความละเอียด เอาใจใส่ และความเสียสละซึ่ง ปฏิบัติงานแตกต่างกันไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญชนก ชื่นเชื้อม (2555) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจำแนกตามเพศในภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อายุ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และภาพรวม รายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะไม่ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จะมีอายุเท่าใด จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับความอาวุโสของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในการมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีความก้าวหน้า นอกจากนี้ค่านิยมของเพื่อนร่วมงานก็ล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันอย่างเท่าเทียมพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณิดา สารีคำ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นด้านเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ กมลพรรณ น้อยเจริญ (2557, หน้า 71) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวม 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส

ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพสมรส ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีความรู้สึกว่าตนมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดูแลครอบครัว หรือเกิดผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต จึงมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ จันทร์พงษ์ (2552, หน้า 59) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย พบว่าสถานภาพ แตกต่างกันมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของแต่ละคนเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคลที่ได้รับมาจากองค์กร มีความพอใจในลักษณะงาน สภาพแวดล้อมความเชื่อมั่น การปฏิบัติงาน และความปรารถนาที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานศึกษาของ นูร์มัน ดอเลาะ (2556, หน้า 89) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 รายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะองค์กรมีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่เป็นธรรมชาติ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการย่อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของ ศิริวรรณ จันทร์พงษ์ (2552, หน้า 60) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย พบว่าอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างต่างกัน

2.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะ ด้วยระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จะมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลานาน มีทักษะในการปฏิบัติงาน ย่อมมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานศึกษาของ นูร์มีน ดอเลาะ (2556, หน้า 89) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศึกษาแห่งชาติ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส เงินเดือน กลุ่มตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงานในองค์กร และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ จันทรพงษ์ (2552, หน้า 61) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับเงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรวางนโยบายการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ควรให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ ระบบการให้รางวัลผลตอบแทนต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งการพิจารณาการให้สวัสดิการที่เหมาะสม
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น โดยการส่งไปอบรม ดูงาน ตลอดถึงการส่งไปศึกษา ระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยพะเยา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ น้อยเจริญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชา
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
บธ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ดวงพร เซอร์ประยูร. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง ป.ร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). **ความผูกพันต่อองค์การของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระยองเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
จันทบุรี.
- ธัญชนก ชื่นเชื่อม. (2555). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- นพมาศ ทะมาตร์. (2551). **การปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร
สังกัดกองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือ**.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- นพวรรณ ยุติธรรม. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัย
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นุรีมัน คอเลาะ. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาส
ราชนครินทร์**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไต่กิน
อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม.,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เมวดี เลิศศิริวรกุล. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัย
แห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วรรณิดา สารีคำ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
อีสาน วิทยาเขตสกลนคร**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, มหาสารคาม.

- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยเนชั่น, ลำปาง.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร พูลสมบัติ. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปร.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศิริวรรณ จันทร์พงษ์. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สโไมสร ศรีพันธุ์บุตร. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครสกลนคร.
- สิรินาตย์ กฤษณาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- สุนันทา อินทเจริญ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุภัทรสจี สายวงศ์ผื่น. (2546). **ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.** ภาคนิพนธ์ บธ.ม., สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- สุวรรณา พูนพะเนาว์. (2552). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุ้งราชนาวิมิตล อุดลยเดช กรมอุทกหารเรือ.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สุวรรณี สุริยะ. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- อดิยาภรณ์ หวังหลี. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อำนาจพร บำรุงบุญ. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ เลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3. คำตอบที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

4. การเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ไม่ระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัวของท่าน จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

 หญิง ชาย

2. อายุ

 ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

 โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาโท หรือเทียบเท่าปริญญาเอก

5. รายได้ต่อเดือน

 15,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท มากกว่า 40,001 บาท

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การ ตามความคิดเห็น
 ของท่านว่ามากหรือน้อยเพียงใด โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ						
1	ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ					
2	การบริหารขององค์การเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับได้					
3	เป้าหมายและ นโยบายขององค์การ มีความสอดคล้องกันทำให้เกิดความพอใจ ในความสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่					
4	ท่านมีความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ					
5	ท่านยอมรับในวัฒนธรรมขององค์การ					
6	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การ ในการแก้ปัญหาบุคลากร					
7	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมของ องค์การในทุก ๆ ด้าน					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การ					
9	ท่านพูดถึงองค์การในด้านบวกให้ผู้อื่นฟัง อยู่เสมอ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
10	ค่านิยมขององค์การมีความเหมาะสม น่ายึดถือและปฏิบัติ					
11	ท่านและสมาชิกคนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม ค่านิยมร่วมขององค์การ					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ						
1	ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายของ องค์การ					
2	ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงาน ขององค์การให้ประสบความสำเร็จ					
3	ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์การ					
4	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของ องค์การเป็นสำคัญ					
5	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
6	ท่านชอบนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อประสานงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี					
7	ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
8	ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงาน ให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ เสมอ					
9	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
10	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิด เพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับ องค์การ					
11	ท่านปฏิบัติงานเสมือนว่าองค์การเป็นของท่านเอง					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ						
1	ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
2	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์การ					
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์การ					
4	ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์					
5	ท่านรู้สึกว่ององค์การแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย					
6	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การได้เป็นอย่างดี					
7	ท่านมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางที่เสื่อมเสีย					
8	ท่านเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์การแห่งนี้ถือเป็นความโชคดีในครั้งหนึ่งของชีวิต					
9	ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์การ					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความผูกพัน				
		5	4	3	2	1
10	ท่านยึดมั่นในการทำงานกับองค์การโดยไม่เปลี่ยนแปลง					
11	ท่านรู้สึกห่วงใยกับความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์การ					
12	ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์การและของท่านเป็นแนวทางเดียวกัน					
13	ท่านปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

1. ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ฐิติพันธ์ ปริดิณวัฒน์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข การตรวจความสอดคล้องของเนื้อหา

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง แบบประเมินความเที่ยง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามที่เหมาะสมในการนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงใน ตอนที่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรงดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โปรดพิจารณาเกณฑ์ความเที่ยงตรง ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง หรือถูกต้องเพียงใด



แบบตารางหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
โดยผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ 1	2	3			
ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร							
1	ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
2	การบริหารขององค์กรเหมาะสมและ เป็นสิ่งที่ยอมรับได้	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
3	เป้าหมายและ นโยบายขององค์กรมี ความสอดคล้องกันทำให้เกิดความพอใจ ในความสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
4	ท่านมีความเชื่อถือและยอมรับใน เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
5	ท่านยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
6	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ในการแก้ปัญหาบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
7	ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมของ องค์กรในทุก ๆ ด้าน	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
8	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
9	ท่านพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้อื่น ฟังอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
10	ค่านิยมขององค์กรมีความเหมาะสม น่ายึดถือและปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
11	ท่านและสมาชิกคนอื่น ๆ ปฏิบัติ ตามค่านิยมร่วมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า iOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ 1	2	3			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร							
1	ท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
2	ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะทำงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
3	ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
4	ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
5	ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
6	ท่านชอบนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเพื่อประสานงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
7	ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
8	ท่านพยายามโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานให้เต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเสมอ	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
9	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรทั้งงานประจำและงานพิเศษ	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนน			รวม	ค่า iOC	สรุปผล
		1	2	3			
10	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยทุ่มเทกำลังกายและกำลังความคิด เพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
11	ท่านปฏิบัติงานเสมือนว่าองค์กรเป็นของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร							
1	ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
2	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
4	ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
5	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรแห่งนี้ขององค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
6	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
7	ท่านมีความรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสีย	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
8	ท่านเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรแห่งนี้ถือเป็นความโชคดีในครั้งหนึ่งของชีวิต	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
9	ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า iOC	สรุปผล
		1	2	3			
10	ท่านยึดมั่นในการทำงานกับองค์กรโดยไม่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
11	ท่านรู้สึกห่วงใยกับความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
12	ท่านรู้สึกว่่าเป้าหมายและอุดมการณ์ขององค์กรและของท่านเป็นแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม
13	ท่านปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	+1	+1	+1	3	1	เหมาะสม



ภาคผนวก ค ตารางการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	35

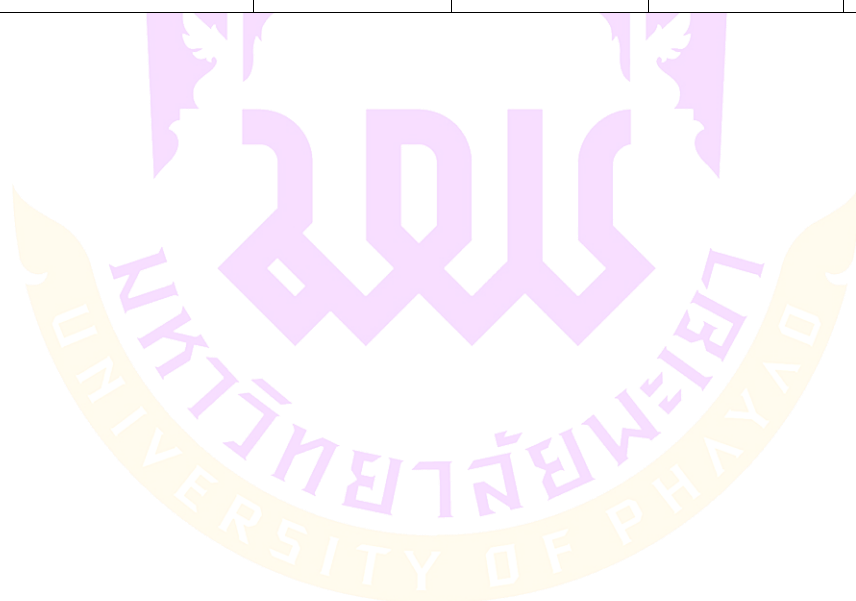
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การ	132.6000	378.386	.323	.968
การบริหารขององค์การเหมาะสมและเป็นสิ่งที่ยอมรับได้	133.0333	372.999	.506	.967
เป้าหมายและ นโยบายขององค์การมีความสอดคล้องกันทำให้เกิดความพอใจในความสำเร็จที่ปฏิบัติงานอยู่	133.1667	365.937	.725	.966
ท่านมีความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ	132.7333	372.685	.604	.967
ท่านยอมรับในวัฒนธรรมขององค์การ	133.2333	367.564	.495	.968
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การในการแก้ปัญหาบุคลากร	133.4667	361.637	.683	.967
ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมขององค์การในทุกๆ ด้าน	132.2667	370.202	.702	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานในองค์กร	133.2000	369.200	.542	.967
ท่านพูดถึงองค์กรในด้านบวก ให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	132.5000	361.362	.794	.966
ค่านิยมขององค์กรมีความ เหมาะสมน่ายึดถือและปฏิบัติ	132.8333	365.868	.740	.966
ท่านและสมาชิกคนอื่น ๆ ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของ องค์กร	132.7667	363.357	.754	.966
ท่านได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมายขององค์กร	132.1000	376.990	.578	.967
ท่านมีความตั้งใจอย่างมาก ที่จะทำงานขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จ	132.0667	370.340	.796	.966
ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร	132.3000	370.907	.693	.966
ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร เป็นสำคัญ	132.2333	367.909	.832	.966
ท่านพยายามคิดหาวิธีการ ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ	132.1667	376.764	.499	.967
ท่านชอบนำงานกลับไปทำต่อ ที่บ้านเพื่อส่งงานให้เสร็จ ลุส่งไปด้วยดี	132.2000	388.717	.003	.970
ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	132.3667	369.275	.694	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านพยายามโน้มหน้าเพื่อน ๆ ให้ทำงานให้เต็มที่เพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร เสมอ	132.8000	361.200	.720	.966
ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับ องค์กร ทั้งงานประจำและ งานพิเศษ	132.2667	367.168	.818	.966
ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบโดยทุ่มเทกำลังกาย และกำลังความคิด เพื่อประโยชน์และสร้างชื่อเสียง ให้กับองค์กร	132.3000	366.700	.749	.966
ท่านปฏิบัติงานเสมือนว่า องค์กรเป็นของท่านเอง	132.5333	364.395	.690	.966
ท่านต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	132.1333	365.913	.805	.966
ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ จงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อ องค์กร	132.1000	375.128	.599	.967
ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่า เป็นพนักงานขององค์กร	132.1667	360.351	.759	.966
ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ใน ฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรม สาธารณะประโยชน์	132.2667	365.995	.863	.966
ท่านรู้สึกว่องค์กรแห่งนี้เป็น องค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านงาน ด้วย	132.9333	360.961	.747	.966
ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมองค์กรได้เป็น อย่างดี	132.5000	365.362	.837	.966
ท่านมีความรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของ ท่านในทางที่เลื่อมเสีย	132.7333	362.685	.747	.966

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจเข้า ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ถือเป็น ความโชคดีในครั้งหนึ่งของชีวิต	132.3667	362.033	.741	.966
ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่ รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม ขององค์กร	132.4667	369.913	.692	.966
ท่านยึดมั่นในการทำงานกับ องค์กร โดยไม่เปลี่ยนแปลง	132.7000	364.148	.828	.966
ท่านรู้สึกห่วงใยกับความเป็นไป และความอยู่รอดขององค์กร	132.3000	364.562	.674	.967
ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายและ อุดมการณ์ขององค์กรและของ ท่านเป็นแนวทางเดียวกัน	132.6333	366.999	.754	.966
ท่านปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็น สมาชิกขององค์กรต่อไป	132.3000	365.459	.792	.966



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ฐิติพันธ์ ปรีดิฉนวนวัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	22 มิถุนายน 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัด เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	163/1 หมู่ที่ 4 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
ผลงานตีพิมพ์	ฐิติพันธ์ ปรีดิฉนวนวัฒน์ (ผู้บรรยาย). (16 มิถุนายน 2561). ความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา. ใน การประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 4 (หน้า 619-629). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

