

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา



พิมพ์จันทร์ ปันทรพงศ์

วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนื่องได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ดร. สุจิตรา วสุวัต)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัตน์)

คณบดีวิทยาลัยการศึกษาคณะต่อเนื่อง

พฤษภาคม 2555



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุจิตรา วสุวัต อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ช่วยเหลือให้คำปรึกษาตลอดจนชี้แนะแนวทาง อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้จนสำเร็จการศึกษา รวมถึงเพื่อน ๆ ร่วมหลักสูตรที่มีส่วนช่วยเหลือให้กำลังใจ ขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ และที่สำคัญอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่ได้ให้ต้นทุนด้านสติปัญญา ให้คำปรึกษา สนับสนุนช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และให้กำลังใจผู้ศึกษาเสมอมา

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้มีคุณประโยชน์สำหรับหน่วยงานและผู้สนใจไม่ว่า จะมากหรือน้อย ผู้ศึกษาขอมอบประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษานี้แต่บิดา มารดา คณาจารย์และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้

พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์



ชื่อเรื่อง	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า	พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์
ที่ปรึกษา	ดร. สุจิตรา วสุวัต
ประเภทสารนิพนธ์	การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, 2555
คำสำคัญ	ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ลักษณะงาน, ความผูกพันองค์กร

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากลักษณะงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,212 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือจำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Title FOCTORS OF JOB CHARACTERISTIC AFFECT EMPLOYEE ENGAGEMENT
IN UNIVERSITY OF PHAYAO

Author Pimchan Banatarapong

Advisor Dr. Suchitra Vasuwat

Academic Paper Independent Study M.B.A., University of Phayao, 2012

Keywords factors of job characteristic, job characteristic, employee engagement

ABSTRACT

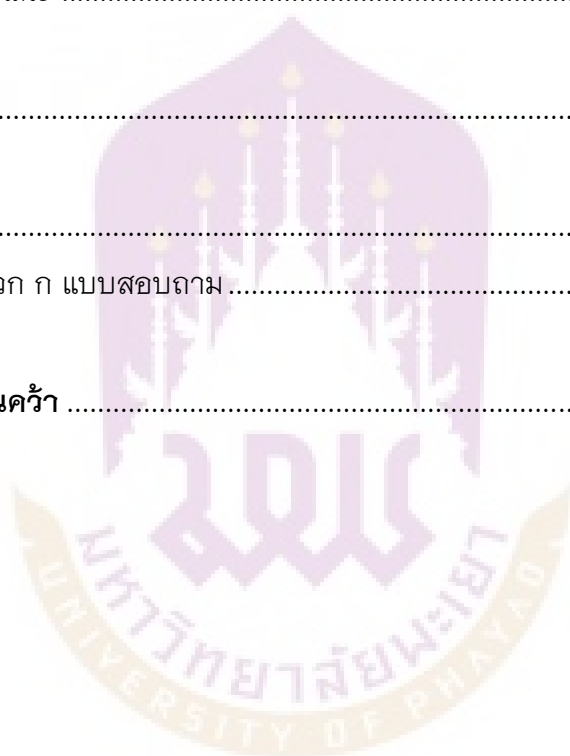
The study of factor of job characteristic affect employee engagement in University of Phayao was a survey research. The purpose of this study was to study an employee engagement pattern affecting Job characteristic. The study populations were 1,212 employees working for University of Phayao. The study samples included 301 employees. Questionnaire was used as the study tool. The data were analyzed by calculating the frequency, percentage, means and standard deviation. The study findings indicated that most of employee's attitudes toward the employee engagement were at a high level which affected behavior in employee engagement was at a high level. The employees were proud that they were being part of the organization and willing to work utmost. They considered that the most important was benefit of organization. Moreover, they were loyal to their organization and wanted to be a member of the organization from now on.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	6
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	13
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยพะเยา	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
กรอบการวิจัย	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน	42
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป	56
สรุปผลการวิจัย	57
อภิปรายผลการวิจัย	59
ข้อเสนอแนะ	60
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	67
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า	73



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	32
2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	37
3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	37
4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและ ระดับการศึกษา.....	38
5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	39
6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	39
7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชื่อตำแหน่งงาน และเงินเดือน.....	40
8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม	42
9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความหลากหลาย ของงาน.....	43
10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน.....	43
11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน .	44
12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความมีอิสระใน การทำงาน	44
13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น เกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านผลสะท้อนจากงาน....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	46
15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	46
16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม.....	47
17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	48
18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร.....	49
19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	49
20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ.....	50
21 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ.....	51
22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสำคัญของงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ.....	52
23 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผลสะท้อนจากงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ.....	53
25 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ.....	54
26 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถกับ ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ.....	54



สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ.....	9
2 แสดงความแตกต่างระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจ	10
3 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need).....	11
4 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)	13
5 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers..	16
6 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา.....	30



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาประเทศ คือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับความสนใจจาก ทั้งองค์กรในระดับประเทศ องค์กรภาครัฐรวมไปถึงองค์กรภาคเอกชน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่ง “คน” จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารองค์กร โดยชาญ สวัสดิ์สาสิ (2539, อ้างอิงใน สมหมาย ศรีทรัพย์, 2543, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า “ทรัพยากรอื่นเมื่อใช้ไปแล้วย่อมมีการเสื่อมสลาย ลึกหรือหมดไปในที่สุด แต่คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ เพิ่มคุณค่าได้ และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ อีกทั้งจะยังมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะ “คน” จะมีการสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น” ประกอบกับการที่คนเป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นผู้ใช้ปัจจัยที่เหลืออีก 3 ประการ ถ้าองค์กรมีคนที่มีความรู้ความสามารถ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ย่อมสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

บุคลากรภายในองค์กรจึงเปรียบเสมือนทุนที่ได้ลงไว้ การที่องค์กรจะได้คนดีที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานนั้นต้องใช้เวลา และทุนทรัพย์เป็นจำนวนมากในการคัดเลือก ฝึกฝน พัฒนา เพื่อให้มีความชำนาญและเพิ่มพูนทักษะมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีอยู่เมื่อสำเร็จการศึกษานั้นใช้งานได้อย่างไม่สมบูรณ์ ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาต่อไปอย่างไม่จบสิ้น ทั้งในรูปแบบการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการพัฒนาตามแนวทางที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเพิ่มโลกทัศน์ให้กว้างขวาง ด้วยเหตุผลดังกล่าวหากองค์กรต้องเสียทรัพยากรบุคคลไปจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม จะเป็นผลให้องค์กรได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน เนื่องจากต้องรับบุคลากรใหม่และดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรมเพื่อทดแทนบุคลากรเดิม ซึ่งส่งผลให้ต้องสูญเสียทั้งทุนทรัพย์และเวลา (อวยพร ประพทธีธรรม, 2537 อ้างอิงใน สมปอง ชารีศรี, 2541, หน้า 1) ส่วนตัวบุคคลเองก็ต้องเสียเวลาในการหาองค์กรใหม่เพื่อสมัครเข้าทำงาน รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรใหม่ ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือ จะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร

เกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และ ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (สำราญ บุญรักษา, 2539 อ้างอิงใน สานิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์, 2551, หน้า 1) ความผูกพันในองค์กรจึงเกิดขึ้นจากการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองของความ ต้องการด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่สามารถตอบสนองในสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ

การบริหารราชการของประเทศไทยได้ยึดรูปแบบการบริหารตามทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber ซึ่งเป็นหลักสากลมาใช้กับประเพณี ลักษณะนิสัย วิถีชีวิต และวัฒนธรรมการทำงานแบบไทย ๆ ระเบียบ กฎเกณฑ์ รวมถึงข้อบังคับต่าง ๆ ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้คนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งส่งผลถึงระยะเวลาในการทำงานที่ต้องล่าช้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องจากเอกสารที่ต้องใช้ประกอบเพื่อให้มีความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับเหล่านั้น ซึ่งถือเป็นภาระก้ำกั้มในการป้องกันตนเองมากกว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพกับผลงาน จากสภาพปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานที่ซ้ำซ้อน ความล่าช้าในการดำเนินงาน และคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชนที่ยังอยู่ในเกณฑ์ไม่ดีนัก ประกอบการกำหนดบทบาทของหน่วยงานที่ไม่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงาน รวมถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อหน่วยของระบบราชการเพิ่มสูงขึ้น หน่วยงานของรัฐจึงมีความพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการ โดยการใช้เทคนิคต่างๆ ในหลายรูปแบบ เช่น การปรับรีอระบบ (Reengineering) การลดขนาดขององค์กร (Downsizing) การควบคุมคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management :TQM) เป็นต้น เพื่อให้ระบบการบริหารของรัฐเกิดความคล่องตัว และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด (สุदारัตน์ สุวรรณนิกร, 2552, หน้า 1)

ทั้งนี้นโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการเร่งรัดการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษาให้สะท้อนภาพการแข่งขันกับนานาประเทศในระยะยาวให้เป็นรูปธรรม (หนังสือที่ระลึกเปิดตัวมหาวิทยาลัย พระยา, 2553, หน้า 32) และในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางที่จะปรับระบบการบริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยให้มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมสามารถออกจากระบบราชการได้ เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยของรัฐไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงจำเป็นต้อง

ปรับระบบการบริหารให้มีความอิสระและคล่องตัวยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจทางการบริหารจัดการในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐ และกำหนดให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในปี พ.ศ. 2545 โดยให้มีอิสระในการบริหาร ทั้งในด้านการเงินและงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารวิชาการ ไม่ผูกพันกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนด้านการเงินและงบประมาณในรูปแบบเงินอุดหนุนทั่วไป (Block Grant) (สุदारัตน์ สุวรรณยิก, 2552, หน้า 2)

มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศภายใต้ชื่อ “มหาวิทยาลัยพะเยา” เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2553 โดยเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยที่อยู่ในระบบราชการมาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ หรือที่เรียกกันว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ซึ่งมีผลทำให้รูปแบบการบริหารจัดการคล่องตัวมากขึ้น สามารถยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์ จากการเปลี่ยนสถานภาพข้างต้นนำไปสู่การปรับโครงสร้างการบริหารงาน รูปแบบการบริหารงาน เช่น การยุบเลิกหน่วยงานบางหน่วยงาน และการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานทั้งภายในหน่วยงานและในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การปรับโครงสร้างการบริหารงานและกระบวนการทำงานในบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัยดังกล่าว ประกอบกับการรับนิสิตในจำนวนที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ส่งผลให้บุคลากรที่มีลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนิสิตมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรเกิดความเครียด ความท้อถอยหรือเกิดความย่อหย่อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออก เช่น การมาสาย การปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มความสามารถ และการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมหรือโครงการของมหาวิทยาลัยน้อย เป็นต้น นอกจากนี้อาจทำให้บุคลากรลาออกเพื่อไปทำงานในหน่วยงานที่คาดว่าจะดีกว่าหรือมีความก้าวหน้ามากกว่า จากข้อมูลและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาหรือไม่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงานมีรูปแบบอย่างไร และมีมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นการสะท้อนข้อมูลให้ผู้บริหารทราบและนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ มหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิด จากปัจจัยด้านลักษณะงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากร ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและ ผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน พนักงานสายวิชาการ จำนวน 623 คน และพนักงานสายบริการ จำนวน 573 คน รวมทั้งหมด 1,212 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 4 ตุลาคม 2554)

ด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยลักษณะงาน 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อน จากงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย พะเยา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ 3 ด้านคือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเท เพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยตัวแปรต้น คือ ปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร

ด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ มหาวิทยาลัยพะเยา

ด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2554 – เดือนมีนาคม 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์กร** หมายถึง มหาวิทยาลัยพะเยา
2. **บุคลากร** หมายถึง คณบดี ผู้อำนวยการ พนักงาน พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

และผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษที่ทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา

3. ลักษณะด้านบุคคล หมายถึง คุณสมบัติซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ได้รับ

4. ปัจจัย หมายถึง สิ่งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีความผูกพันต่อองค์กร

5. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ชนิด ความยากง่าย ปริมาณ ความน่าสนใจ ประโยชน์ของงานที่ทำ ตลอดจนความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติ เป็นการวัดสภาวะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

7. ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกเห็นด้วยและยอมรับในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

8. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ เสียสละ และเต็มความสามารถ

9. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่กับมหาวิทยาลัยโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยด้านลักษณะงาน

2. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาให้ยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ข้อมูล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยพะเยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

Solomon (2002, อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2546, หน้า 209) ให้ความหมาย การจูงใจ (Motivation) ว่าเป็นสภาพจิตใจภายในของบุคคลซึ่งผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การจูงใจเกิดภายในตัวบุคคล แต่อาจจะถูกกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น วัฒนธรรม ชั้นทางสังคม เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 405) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร การพักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการด้านอื่น เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ และการรักษาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยทั่วไปความต้องการจะเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลา ผ่านไปและแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

สมคิด บางโม (2551, หน้า 179) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า การจูงใจ หรือ การกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร หลักสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับประโยชน์ ไม่ใช่ได้ทุกคน

หากทุกคนได้ประโยชน์มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน เช่น การให้ความดีความชอบ 2 ชั้น รางวัลพนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 168) อธิบายถึงความสำคัญของการจูงใจว่าการจูงใจบุคคลในองค์กรมีความสำคัญที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมได้ ความสำเร็จของผู้บริหารคือการทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้น้อยที่สุด และทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้มากที่สุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 145-146) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจในทางจิตวิทยาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากแรงผลักดันภายในจิตใจของคนเราให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น คำชมเชย การยกย่องให้เกียรติ ฯลฯ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือ แรงจูงใจที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทางใดทางหนึ่งเพื่อให้เกิดความพึงพอใจโดยสิ่งจูงใจนั้นเป็นเครื่องล่อใจภายนอกผลักดันให้บุคคลนี้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นได้ เช่น การให้สิ่งของรางวัลตอบแทน การให้ใบประกาศเกียรติคุณ โฉรางวัล ฯลฯ

โดยเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 148-151) ยังได้อธิบายถึงวิธีการจูงใจด้วยการจูงใจเป็นวิธีการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เป็นได้ทั้งการจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก การจูงใจให้บุคคลทำงานสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การให้รางวัลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การใช้ลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจ การใช้การบริหารเป็นสิ่งจูงใจ เป็นต้น

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน เป็นการจูงใจภายนอกเพื่อตอบสนองของความต้องการพื้นฐาน การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน แบ่งได้ตามลักษณะการจ่าย ดังนี้

1.1.1 เงินเดือน (Salary)

1.1.2 ค่าจ้าง (Wages)

1.1.3 ค่าตอบแทนพิเศษ ได้แก่ โบนัส (Bonuses)

1.1.4 ค่าคอมมิชชั่น (Commission)

1.1.5 ส่วนแบ่งกำไร (Profit Sharing)

1.2 รางวัลตอบแทนที่ดีค่าเป็นเงินได้ เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งหมายถึง การได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นหรือรางวัลให้เดินทางไปท่องเที่ยวต่างประเทศ การให้ประโยชน์ตอบแทน อื่นๆ สวัสดิการต่าง ๆ การให้สิทธิ์ซื้อหุ้นของหน่วยงานในราคาพิเศษ (Stock Option) ซึ่งจะมีมูลค่า ในอนาคต

1.3 รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้เกียรติยศ ชื่อเสียง การให้รางวัล บุคลากรดีเด่น การให้ประกาศเกียรติคุณโล่รางวัลต่างๆ ที่มีใช้ตัวเงินแต่เป็นสิ่งที่มีความค่า นอกจากนี่ยังรวมถึงการพัฒนาฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นด้วย

2. การจูงใจด้วยงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งในการจูงใจบุคลากรที่มีใช้การจูงใจด้วยตัวเงิน แต่เป็นการจูงใจด้วยลักษณะงาน ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การออกแบบงาน (Job Design) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การเพิ่มความสำคัญของงาน (Task Significant) การขยาย ขอบเขตของงาน (Job Enlargement) การเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) การใช้ทักษะหลากหลาย ในงาน (Skill Variety) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) การให้รับทราบผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback)

Hackman and Oldham (1998, อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 150-151) ได้ออกแบบงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจสูงและการทำงานที่มีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจสูง และ ลดอัตราการขาดงานและการออกจากงาน ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น และเรียนรู้ ในการทำงานได้ดีขึ้น ได้แก่งานต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
2. งานที่มีลักษณะเฉพาะ (Task Identity)
3. งานที่มีความสำคัญ (Task Significant)
4. มีความอิสระในการทำงาน (Autonomy)
5. มีข้อมูลย้อนกลับ หรือผลสะท้อนกลับ (Feedback)



ภาพ 1 แสดงการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ

ที่มา: Hackman and Oldham, 1998, อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 150)

3. การจูงใจด้วยการบริหาร เป็นวิธีการบริหารที่สามารถจูงใจพนักงานได้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การยืดหยุ่นเวลาทำงาน (Flexible Time) การให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Management by Participative) การทำงานเป็นทีม (Team Building)

3.1 การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) หรือ M.B.O. หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหารือร่วมกันเพื่อหาข้อตกลงในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ แก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.2 การยืดหยุ่นเวลาทำงาน (Flexible Time) หมายถึง การให้ชั่วโมงการทำงานหรือยืดหยุ่นได้ เช่น จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ การอนุญาตให้พนักงานสามารถกำหนดเวลาตารางการทำงานของตนเองได้ตามความต้องการ แต่อยู่ในขอบเขตที่หน่วยงานกำหนด

Wehrich and Koontz (1993, อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 405) ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจไว้ว่า การจูงใจเป็นสิ่งเร้าและความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ส่วนความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์คือความพึงพอใจ ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจขึ้นแล้วสามารถตอบสนองแรงจูงใจนั้น ผลลัพธ์ก็คือความพึงพอใจ



ภาพ 2 แสดงความแตกต่างระหว่างการจูงใจและความพึงพอใจ

ที่มา: Wehrich and Koontz, 1993, อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 405

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

สมคิด บางโม (2551, หน้า 181-182) ได้อธิบายโดยสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ดังนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of need) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการสนองตอบความต้องการจะจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน

หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ นั้นคือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงาน ความต้องการของมนุษย์ มี 5 ชั้น ดังนี้

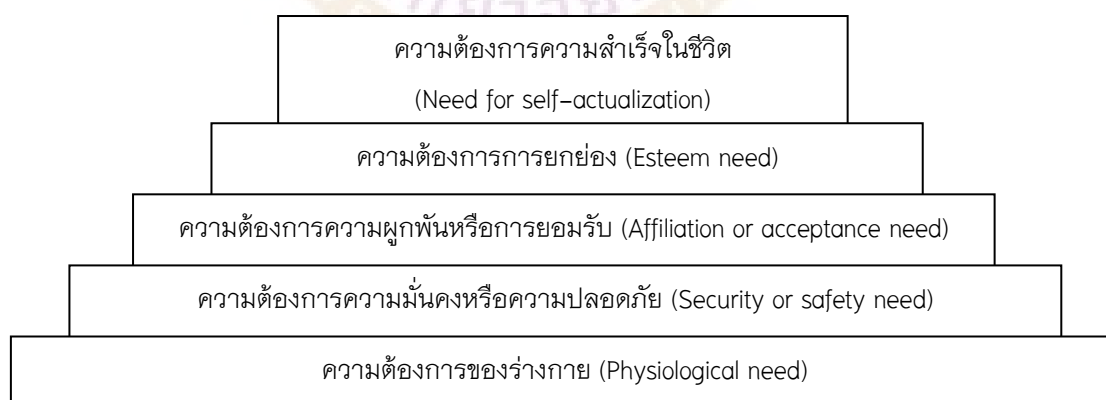
4.1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological need) เป็นความต้องการด้าน พื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ความต้องการด้านนี้ คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการด้านอื่น ๆ

4.1.2 ความต้องการความมั่นคง (security need) ความต้องการเกี่ยวกับความ มั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต อาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวน มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ฯลฯ

4.1.3 ความต้องการความรัก (love need) หรือการติดต่อสัมพันธ์ (affiliation need) อาทิ ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม อยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นต้น

4.1.4 ความต้องการการยกย่องนับถือ (esteem need) เป็นความต้องการที่เป็น ความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ฯลฯ เพื่อจะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

4.1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (self-actualization) คือ ความต้องการ บรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือประสบความสำเร็จสมบูรณ์ในชีวิต เป็นความต้องการ ที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ความต้องการระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่ การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน 4 ชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว เท่านั้น



ภาพ 3 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

ที่มา: Wehrich and Koontz, 1993, อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 411

4.2 ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอเฟอ์

เนตรพัฒนา ยาวีราษ (2552, หน้า 165) กล่าวถึงทฤษฎีอี อาร์ จี ว่า Clayton Alderfer ได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจในการตอบสนองของความต้องการโดยได้พัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีอี อาร์ จี เกี่ยวกับการทำความเข้าใจเรื่องความต้องการของพนักงานในการทำงาน ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ

4.2.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการในด้านร่างกาย การดำรงชีวิต ความสะดวกสบาย

4.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relateness Needs) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นและความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน ความต้องการทางสังคม

4.2.3 ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หมายถึง ความพึงพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

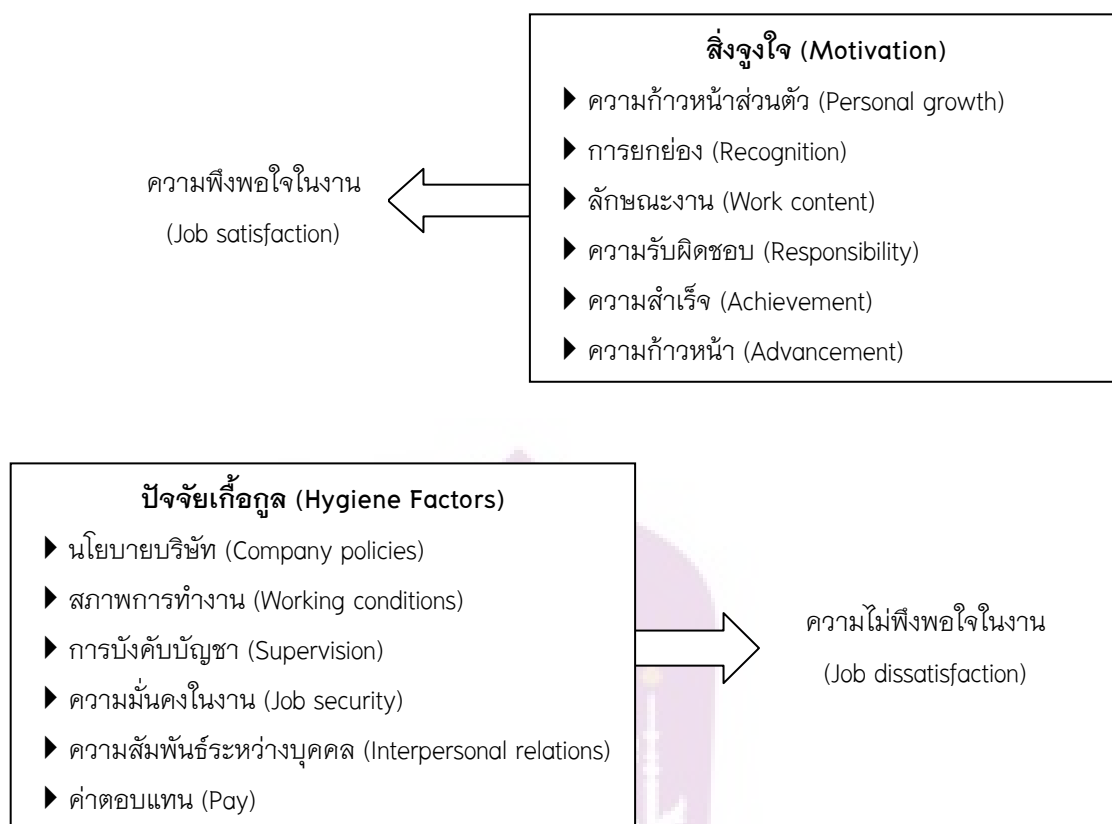
4.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก

สมคิด บางโม (2551, หน้า 183-184) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยไว้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีเรียกว่า Motivation-Maintenance Theory หรือทฤษฎี 2 ปัจจัยในการจูงใจ (Two-Factors Theory of Motivation) จากการวิจัยของเขา และคณะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

4.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation) หรือตัวกระตุ้นให้คนทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน โดยตัวของมันเองจูงใจให้อยากทำ ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น การยกย่องในงานที่ทำ และโอกาสที่จะก้าวหน้า

4.3.2 ปัจจัยเกื้อกูล (Hygiene factor) ได้แก่ รูปแบบในการบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงของงาน ปัจจัยเกื้อกูลต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานหรือเพิ่มผลผลิต แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น ผู้บริหารบางคนเชื่อว่าการให้ผลประโยชน์พิเศษจะเป็นการจูงใจในการเพิ่มผลผลิต แท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย



ภาพ 4 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

ที่มา: Bovee and others, 1993, อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 414

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Eisenberger and others (1991, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกของบุคลากรที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการถือคุณลักษณะขององค์กร มีผลทำให้บุคลากรมีความอดทนและเต็มใจที่จะทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร

Charlie Watts, Head of Towers Perrin (2003, อ้างอิงใน สุดารัตน์ สุวรรณนิค, 2552, หน้า 24) อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงาน คือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตน

เพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะ แสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้ถึงเป้าหมาย หวังแทนภูมิใจ ซึ่งทำให้ พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์ จากองค์กรเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

The Institute For Employment Studies (IES) (2003, อ้างอิงใน สานิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์, 2551, หน้า 5) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มี ต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตระหนักถึง สภาพแวดล้อมของธุรกิจ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อ ผลประโยชน์ ขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. มีความเชื่อในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่
4. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น
5. มีการพัฒนาอยู่เสมอ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, อ้างอิงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 23) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ระดับของ ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิก อยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามา เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร

สัตตบงกช มานีมาน (2548, หน้า 24) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีในทางบวก ซึ่งบุคคลในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรและได้แสดง ออกมา สามารถเห็นได้ถึงการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย และค่านิยมของตน ปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

วรวรรณ บุญล้อม (2551, หน้า 24) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยมีความรู้สึกเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรโดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ ทุ่มความสามารถของตนอย่างเต็มที่ โดยอุทิศร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์กร การมีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

2. ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ซึ่งการที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองของจุดมุ่งหมายจากองค์กร

ภรณ์ มหามานนท์ (อ้างอิงใน อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551, หน้า 28) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กันกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่สามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

พิสิษฐ วงศ์นากนาก (2549, หน้า 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งเป็นตัวทำนายการลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งผลที่ได้รับจะตกอยู่กับองค์กรและสมาชิกขององค์กรเอง สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร

ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 13) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

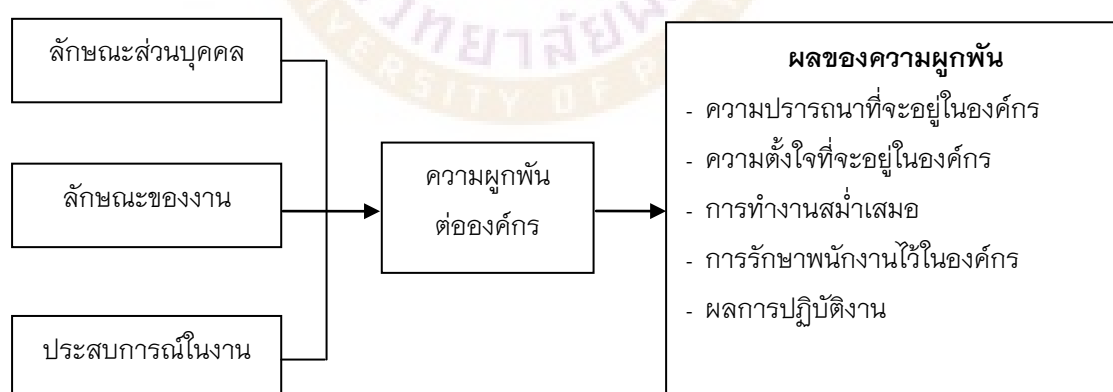
1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่คุณเคยได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น



ภาพ 5 แสดงปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

ที่มา: Steers, 1977, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 14

Steers and Porter (1983, อ้างอิงใน ปณิตดา ใจบุญ, 2553, หน้า 20) ได้สรุปว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี 4 กลุ่ม คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) คือ จะต้องมึลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ

2. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งทีบุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Edward L.Gubman (1998, อ้างอิงใน สุดารัตน์ สุวรรณยิก, 2552, หน้า 26) ได้กล่าวถึงปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของทำงาน ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดให้

3. ลักษณะงาน คือ ขอบเขตงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

5. ผลรวมค่าตอบแทน คือ ความพึงพอใจในค่าจ้าง สวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่นและนับถือในผู้นำองค์กร

Hewitt Associates (2005, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 210) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน สามารถแยกเป็น 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/ Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้ ผู้ศึกษาเน้นปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานบางส่วนซึ่งเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

Buchanan (1974, อ้างอิงใน สัตตบงกช มานีมาน, 2548 หน้า 21) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Milton (1981, อ้างอิงใน กิรดา พุ่มพงษ์, 2550, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความเปลี่ยนแปลงของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ปริมาณ โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จและได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

Anthony and others (1993, อ้างอิงใน บรรเจิด บุญเสริมสง, 2550, หน้า 12) ได้อธิบายความหมายของคุณลักษณะงานไว้ว่า คุณลักษณะงาน คือ แบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าบุคลากรมีการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าเดียวกันแตกต่างกันออกไป ดังนั้นแบบจำลองคุณลักษณะงานที่สร้างขึ้นโดย Hackman และ Oldham จึงเป็นการนำเสนอเพื่อให้เห็น

ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และตัวสนับสนุนคือความต้องการเจริญก้าวหน้า ความรู้และทักษะ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงานและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อบุคคลากรและงาน

องค์การที่มีโครงสร้างการบริหารงานที่ดี ผู้บริหารต้องมีการออกแบบคุณลักษณะของงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่าง ๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman และ Oldham (1980, อ้างอิงใน บรรเจิด บุญเสริมส่ง, 2550, หน้า 9) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน ได้เสนอแนวคิดของภาวะจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะให้บุคคล มีแรงจูงใจที่จะทำงานมี 3 สภาวะ คือ

1. ความหมาย ความสำคัญจากงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือ ขนาดของความสำคัญ ความมีคุณค่าและความคุ้มค่าที่จะได้จากการลงแรงทำงานว่ามีมากหรือน้อย

2. การได้รับผิดชอบงานที่ได้ทำ (Responsibilities) หมายถึง ขนาดของความรู้สึกของคนที่ได้มีโอกาสรับผิดชอบและเป็นเจ้าของเรื่องนั้นที่เขาจะเป็นผู้ทำด้วยตนเอง จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด หากเขารับผิดชอบต่อผลสำเร็จด้วยตัวเองคนเดียวได้มากแล้ว ความพึงพอใจก็จะมีมาก

3. การมีโอกาสรู้ถึงผลงานของตนที่ได้ทำลงไป (Knowledge of Results) คือ ขนาดของความมากน้อยของโอกาสที่บุคคลนั้นๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่างานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพ หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจเพียงใด

หากผู้ทำงานได้มีโอกาสรู้ และสัมผัสกับทั้ง 3 สภาวะข้างต้นจากการทำงานแล้วจะเกิดความรู้สึกตื่นตัว มีแรงจูงใจอยากจะทำงานมากขึ้น และสิ่งที่จะตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลคือความสามารถของบุคคล และผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimensions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบ ต่อผลงานของงานที่เกิดขึ้น

5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน จากผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

Werther and Davis (1993, อ้างอิงใน บรรเจิด บุญเสริมส่ง, 2550, หน้า 12) กล่าวถึง คุณลักษณะงานว่าเป็นสิ่งแวดล้อมของงานที่เตรียมไว้เพื่อที่จะช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจใน ความต้องการของแต่ละคน ซึ่งความต้องการในระดับสูงนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคลากรเหมือนๆ กัน

แบบจำลองคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ถูกนำมาใช้เพื่อการออกแบบ งาน โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และได้มีการศึกษาเพื่อทดสอบทฤษฎีดังกล่าว อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการที่มีผู้ศึกษาไว้มากมายหลายท่านทำให้เราสามารถสรุปได้ว่า แบบจำลอง คุณลักษณะงานคือแบบจำลองที่แสดงขอบเขตขององค์ประกอบที่มีอยู่ในงานแต่ละชนิด ซึ่งมี คุณลักษณะเฉพาะต่อการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแตกต่างกันออกไป และองค์ประกอบ ของงานมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2538, อ้างอิงใน กิรดา พุ่มพงษ์, 2551, หน้า 14) กล่าวว่า ลักษณะ ของงาน คือ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ทั้ง 3 ลักษณะล้วนแต่สามารถใช้เพิ่มความรู้สึก ที่เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญของงานได้มากนั่นคือหากเมื่อใดก็ตามที่ผู้ทำงานได้มีโอกาส ทำสิ่งต่าง ๆ ที่สามารถส่งผลทำให้งานทั้งชิ้นนั้นสำเร็จ โดยสามารถเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน และ ภารกิจที่งานที่ทำได้มีน้ำหนักความสำคัญที่จะก่อผลถึงคนอื่น ๆ ด้วยแล้ว งานนั้น ๆ ก็จะสามารถ ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้ทำได้ ลักษณะของงานประการที่ 4 คือ ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) จะเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความรับผิดชอบที่มีต่องาน ถ้าหากผู้ทำงานสามารถ มีโอกาสควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าใด เขาก็จะยิ่งรู้สึกมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ทำมากยิ่งขึ้น ลักษณะประการสุดท้ายคือ ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) นั่นคือ

ถ้าหากสามารถทำให้ผู้ทำงานได้รู้ถึงผลจากการทำงานที่เขาได้ทำไปแล้วอย่างชัดเจน คุณค่างานนั้นก็สูงในสายตาและความรู้สึกของเขา

ซวัลธันท์ เหล่าพูนพัฒน์ (2548, อ้างอิงใน อนุญญา ลัทธิกุล, 2553, หน้า 11) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า พัฒนามาจากหลักคิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย หัวหน้างาน เนื้องานและสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม การนิยามความหมายการใช้ขึ้นอยู่กับองค์กรตามความเหมาะสมและตามลักษณะกิจการ หากจะเจาะจงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างพนักงานกับองค์กร มี 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่น
2. การยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ตั้งใจทุ่มเทความสามารถให้องค์กร
3. บรรณาณาที่จะอยู่กับองค์กร

นอกจากจะสร้างความผูกพันกับองค์กรได้แล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่ทำให้คนอยากอยู่ในองค์กร เช่น หัวหน้างาน งานที่รับผิดชอบ พนักงานส่วนใหญ่มักจะคาดหวังจากองค์กร และองค์กรก็คาดหวังกับพนักงานเช่นเดียวกัน จึงจำเป็นต้องมีการปรับทั้งสองส่วนให้มีความสมดุลมากที่สุด ดังนั้น คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นคนที่ทำงานได้ดี มีพลัง ทำงานด้วยความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจและสนุกที่ได้ทำงานหนัก

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Bluestone (1977, อ้างอิงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงความหมาย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความว่า ถึงการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Delamotte and Takezawa (1984, อ้างอิงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงาน ลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่กว้างและแคบ โดยมีความหมายในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบ หมายถึง ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน โดยมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Hombum, Tichy and Devanna (1984, อ้างอิงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 16-17) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบไปด้วยอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดของผลลัพธ์ (outcomes) ของพนักงานแต่ละคนซึ่งเกี่ยวข้องกับความพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีน้อย

2. เป็นชุดของการปฏิบัติขององค์กร (organizational practices) ได้แก่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน ตลอดจนสภาพการทำงานที่ดี

3. เป็นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์กร นั่นคือการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น และยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2537, อ้างอิงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 17) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

ผจญ เฉลิมสาร (2540, อ้างอิงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

Walton (1973, อ้างอิงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า 18) เป็นบุคคลหนึ่งที่สนใจในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ โดยผสมผสานแนวทางการเป็นบุคคลร่วมกับภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมและสังคม การกำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น พิจารณาข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์วัด ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผลตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล นอกจากนี้จะสร้างความคาดหวังในผลตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับผลตอบแทนที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางาน มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม ซึ่งทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบายโดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น

- 1.2 ผลตอบแทนที่เป็นธรรม คือ เป็นการประเมินจากความหมายเชิงปฏิบัติการ โดยที่บุคคลประเมินค่าตอบแทนกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พนักงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและผู้ประกอบการควรกำหนด

นโยบายหรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงานการปรับชั่วโมงการทำงาน ให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลาย ความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้าน การส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคคล เหล่านี้มีความสะดวกสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพจิตแต่เพียงอย่างเดียว เท่านั้น

3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนา การทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้ บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสม

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคม โดยทั่วไปในสังคมพบว่ามนุษย์กับการทำงานจะมีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิต ในการทำงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเอง มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6. สิทธิของพนักงาน หมายถึง สมาชิกในองค์กรควรมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตน และสหภาพแรงงานควรมีบทบาทบัญญัติหรือข้อกำหนดใดๆ เพื่อใช้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และร่วมพิจารณากับผู้บริหารขององค์กรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน หรือบางครั้ง อาจต้องเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงานด้วย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การดำเนินชีวิตในการ ทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดง บทบาทในด้านชีวิตการทำงาน ยังต้องควรแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความ สมดุลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันพบว่ามนุษย์ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าชีวิตครอบครัว จึงทำให้ สถานภาพของชีวิตครอบครัวบกพร่อง เกิดความขัดแย้งในบทบาทของคู่สามีภรรยา ดังนั้น

จึงควรมีเวลาสำหรับครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันและเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของพนักงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกระจายโอกาสและการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ได้พิจารณาจากแผนอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ.2532-2547) ซึ่งได้กำหนดนโยบายในการกระจายโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง แต่จากการติดตามประเมินผลแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษาแล้วพบว่าสถาบันอุดมศึกษายังไม่เอื้อต่อการยกระดับฐานะทางสังคม สัดส่วนผู้รับบริการยังไม่สะท้อนสัดส่วนที่แท้จริงของภาพประชากรของประเทศ มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าหากไม่หาทางปรับปรุงแก้ไขยังคงปล่อยไปเช่นนี้ การศึกษาก็จะไม่มี ความหมายนักต่อการยกระดับฐานะทางสังคม (Social Mobility) จะทำให้เกิดช่องว่างในสังคมต่อไปอีกอย่างยาวนาน การเข้าไปแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยจะต้องเคลื่อนเข้าไปให้การศึกษาในชุมชนและท้องถิ่นตามบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับได้มีการเรียกร้องจากประชาชนชาวจังหวัดพะเยาทุกฝ่ายทั้งหัวหน้าส่วนราชการ ผู้แทนจากทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ขอให้มหาวิทยาลัยเข้าไปตั้งเป็นจุดกำเนิดของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นระบบแบบถาวร มหาวิทยาลัยนเรศวรจึงได้เสนอขอจัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศขึ้นที่จังหวัดพะเยา ซึ่งคณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 และต่อมาคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 มีมติให้ใช้ชื่อวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ซึ่งมหาวิทยาลัยนเรศวรได้เริ่มจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 เป็นต้นมา

นโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะการเร่งรัดการผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษา ให้สะท้อนภาพการแข่งขันกับนานาประเทศในระยะยาวให้เป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยนเรศวรโดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.มณฑล สงวนเสริมศรี เป็นอธิการบดีได้มอบหมายให้ ดร.สำราญ ทองแพง รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นผู้กำกับดูแลวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา และอธิการบดี

ได้มากำกับดูแลโดยตรงอีกชั้นหนึ่งด้วย ซึ่งอธิการบดีได้ตั้งปณิธานที่จะทุ่มเทแก้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาของชาติ เพราะเชื่อว่าจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในระยะยาวได้ จึงได้พัฒนาวิทยาเขตสารสนเทศพะเยาให้มีศักยภาพและความพร้อมที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเป้าหมายของการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ โดยได้ปรับระบบการจัดการศึกษาของวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา จากเดิมที่ให้อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ซึ่งประจำอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลกสอนผ่าน VIDEO CONFERENCE SYSTEM (VCS) จากจังหวัดพิษณุโลกส่งมายังจังหวัดพะเยา ได้กำหนดเป็นนโยบายให้อาจารย์ ย้ายมาประจำทำการเรียนการสอนที่จังหวัดพะเยา พร้อมทั้งเพิ่มหลักสูตร/สาขาวิชาให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความต้องการได้มากขึ้น โดยมีความเชื่อมั่นว่าการให้การศึกษาแก่ประชากรอย่างเสมอภาคทั้งในเชิงพื้นที่และในเชิงปัญหาเศรษฐกิจนั้น นอกจากจะเป็นการแก้ปัญหาช่องว่างทางสังคมแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จะทำให้ฐานการผลิตระดับมหชนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านการค้าการลงทุนกับนานาประเทศ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านซึ่งจะเป็นการตอบสนองโครงการสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจของรัฐบาลด้วย

ทั้งนี้คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ยกย่องพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.... โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียจากพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการ แล้วนำสาระสำคัญที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งนี้ มากำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.... แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบให้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและนำเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภาตามขั้นตอน แต่เนื่องจากภายใต้สภาวะทางการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อยทำให้ต้องมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยาอยู่หลายครั้ง ท้ายสุดในการประชุมรัฐสภาสมัยวิสามัญ ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.... ได้บรรจุเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภาในวาระที่ 2-3 เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2553 ซึ่งวุฒิสภาได้พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ... โดยไม่มีการแก้ไขสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้สรุปเสนอประธานสภาผู้แทนราษฎรเพื่อทราบและสรุปเสนอสำนัก เลขา อธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณานำความขึ้นกราบบังคมทูล เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย ประกาศใช้เป็นกฎหมายต่อไป ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 และได้นำไปประกาศในราชกิจจานุเบกษา

เล่มที่ 127 ตอนที่ 44ก. ในวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยามีผลบังคับใช้ เป็นมหาวิทยาลัยพะเยาโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2553 เป็นต้นมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เซลดอน (1971, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 46) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัยพบว่าการเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

เซลท (1983, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตของการทำงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย ส่วนสถานภาพการสมรสพบว่าคนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่โสด

ฮอสติน (1984, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 45) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัยโดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

พินดา จงดำเกิง (2551, อ้างอิงใน อนุญญา ลัทธิกุล, 2553, หน้า 12) ได้ศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงแรม ABC พบว่าพนักงานที่มีความผูกพัน จะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อองค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้าและช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จโดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า และก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)TM ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร (Company) กลุ่มงาน (Work Group) สายอาชีพ (Career/ Profession) ลูกค้า (Customers) งานที่ทำ (Job) และผู้จัดการ (Manager)

สุธินี เตชะตา (2551, อ้างอิงใน อนุญญา ลัทธิกุล, 2553, หน้า 30) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีปัจจัยหลัก

6 ด้าน ได้แก่ 1.คุณภาพชีวิตการทำงาน 2.การสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทิศทางของบริษัท 3.ความรับผิดชอบและบทบาทของผู้บังคับบัญชา 4.การให้อำนาจและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงาน 5.การให้รางวัลและการยกย่อง และ 6.การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ผลจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 197 คน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ทั้งหมด 8 ด้าน อันได้แก่ 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3.ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4.ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7.ด้านความสมดุลของชีวิต และ 8.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

2. ในการศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ พบว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานจัดการแตกต่างจากพนักงานระดับบังคับบัญชา และพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างไรก็ตามระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละด้านก็อยู่ระดับสูงด้วย ได้แก่ ด้านการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร และด้านความศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทฯ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน

บรรเจิด บุญเสริมส่ง (2550) ได้ศึกษาการรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยเมอริรี่ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน พบว่าพนักงานมีการรับรู้ลักษณะงานและมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลกับการรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และการรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน

กิตดา พุ่มพงษ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน กับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 195 คน พบว่าคุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านมีอิสระในการทำงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กมลทิพย์ ผจญภัย (2547) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยก่อนและหลังการแปรรูปเป็นบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า

1. คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงานหลังการแปรรูป เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงทางจิตใจ ด้านเวลาสำหรับการพักผ่อนและกิจกรรมนันทนาการ ด้านเวลาที่ใช้สำหรับครอบครัว และด้านความเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่าอยู่ในระดับต่ำในส่วนด้านความสนใจดูแลสุขภาพ ด้านการใช้บริการรักษาพยาบาล ด้านชีวิตความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย และด้านเงินออมยามฉุกเฉิน พบว่าอยู่ระดับปานกลางค่อนข้างไปในทางต่ำ

2. ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานก่อนและหลังการแปรรูปมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

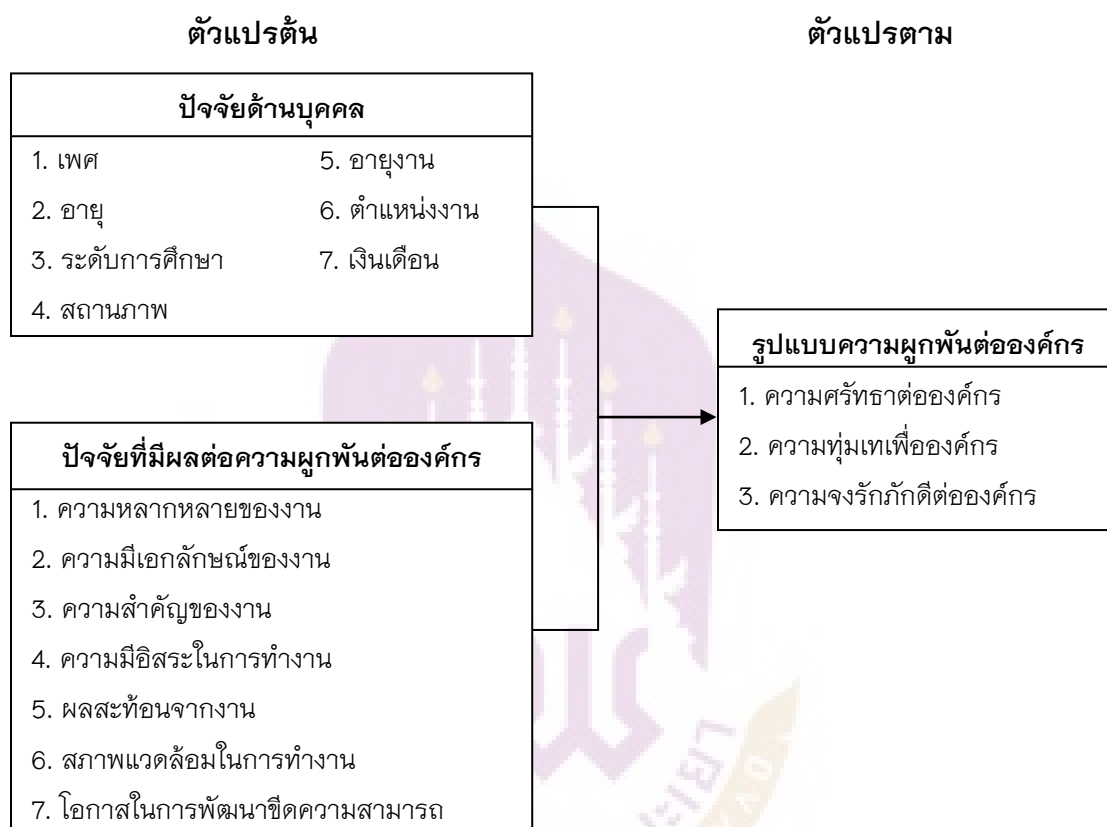
3. ปัจจัยด้านประชากรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ได้แก่ การศึกษา และระดับตำแหน่งงาน

4. ปัจจัยด้านประชากรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สถานภาพการสมรส และการศึกษา

อรทัย วงศ์ภักดี (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 69 คน พบว่าลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ 1. สภาพการทำงานค้ำนั่งถึง ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 2. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 3. ความสมดุลระหว่างงาน

กับชีวิตส่วนตัว 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ
ของบุคคล และ 6. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

กรอบแนวคิด



ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดของการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้ศึกษา ใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสายการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งหมด 1,212 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน, พนักงานสายวิชาการ จำนวน 623 คน และ พนักงานสายบริการ จำนวน 573 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, อ้างอิงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ, 2552, หน้า 74) จำนวนทั้งสิ้น 301 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

N คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษากำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 ของประชากร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1,212 คน

แทนค่าตามสูตรข้างต้น

$$n = \frac{1,212}{1 + 1,212 \times (0.05)^2} = 301 \text{ คน}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 301 คน

การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้นหรือแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาได้แบ่งตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างของประชากร จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ให้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้ศึกษาได้แบ่งไว้ โดยใช้ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ณ เดือนกันยายน 2554 (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 4 ตุลาคม 2554)

$$\text{สูตรคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้เมื่อแทนค่าตามสูตรข้างต้นจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	16	4
รวม	16	4
พนักงานสายวิชาการ		
คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	35	9
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	49	12
คณะพยาบาลศาสตร์	31	8
คณะเภสัชศาสตร์	42	10
คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	50	12
คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	64	16
คณะวิทยาศาสตร์	79	20
คณะวิศวกรรมศาสตร์	35	9
คณะศิลปศาสตร์	117	29
คณะนิติศาสตร์	30	8
คณะสหเวชศาสตร์	32	8
คณะแพทยศาสตร์	30	8
วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อม	17	4

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน/ ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ศิลปกรรมศาสตร์	11	3
วิทยาลัยการจัดการ	1	0
รวม	623	156
พนักงานสายบริการ		
พนักงานมหาวิทยาลัย	175	43
พนักงานราชการ	13	3
ลูกจ้างชั่วคราว	384	95
ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ	1	0
รวม	573	141
รวมทั้งหมด	1,212	301

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษารวบรวมขึ้นจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นประเภทเลือกได้คำตอบเดียว (Multiple Choice) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เกณฑ์การให้คะแนน ใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

เกณฑ์การให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้นที่ต้องการ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จึงใช้ค่าช่วงห่างกันช่วงละ 0.8 ตามสูตรพิสัย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อคำถามจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และแบบสอบถามของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ได้จัดทำขึ้น แล้วนำมาเลือกข้อคำถามที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเหมาะสม นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จากนั้นจึงนำร่างแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษาและลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ศึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test)

ในการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจที่ออกมาเป็นตัวเลขนั้น สามารถทำได้โดยดูจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index:IOC) ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อโดยมีสูตร ดังนี้

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

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไข (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2526, หน้า 6)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยเริ่มแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 16-22 มกราคม 2554 และกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 23-31 มกราคม 2554 หลังจากผู้ศึกษาได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) โดยมีรายละเอียดการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และตำแหน่งงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แสดงค่าเฉลี่ย และวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะกระจายของข้อมูล
4. ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlations) ใช้เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ โดย

ค่า $r < 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า $r > 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.81 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยจำแนกออกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	94	36.02
หญิง	167	63.98
รวม	261	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 63.98 เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	3	1.15
21-30 ปี	123	47.13
31-40 ปี	122	46.74

ตาราง 3 (ต่อ)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
41-50 ปี	12	4.60
51 ปีขึ้นไป	1	0.38
รวม	261	100.00

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือบุคลากรที่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.13 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.74 อายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานและระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา				รวม/ (ร้อยละ)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี/ (ร้อยละ)	ปริญญาตรี/ (ร้อยละ)	ปริญญาโท/ (ร้อยละ)	สูงกว่า ปริญญาโท/ (ร้อยละ)	
พนักงานมหาวิทยาลัย	0 (0.00)	34 (13.03)	89 (34.10)	39 (14.94)	162 (62.07)
พนักงานราชการ	0 (0.00)	3 (1.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.15)
ลูกจ้างชั่วคราว	5 (1.91)	81 (31.04)	10 (3.83)	0 (0.00)	96 (36.78)
รวม	5 (1.91)	118 (45.22)	99 (37.93)	39 (14.94)	261 (100.00)

จากตาราง 4 เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่งงานและระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.94 และระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.03 พนักงานราชการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 ส่วนลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.04 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.83 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.91

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	180	68.97
สมรส	71	27.20
หย่าร้าง/หม้าย	10	3.83
รวม	261	100.00

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือบุคลากรที่มีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 รองลงมาคือสมรส จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20 และสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.83

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	103	39.46
2-5 ปี	101	38.70
6-10 ปี	49	18.77
10 ปี ขึ้นไป	8	3.07
รวม	261	100.00

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.46 รองลงมาคืออายุงาน 2-5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็น 38.70 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.77 และอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชื่อตำแหน่งงาน และเงินเดือน

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือน					รวม/ (ร้อยละ)
	ต่ำกว่า 10,000	10,001– 15,000	15,001– 20,000	20,001– 25,000	25,000 บาท	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	ขึ้นไป/ (ร้อยละ)	
ไม่ระบุ	44 (16.86)	12 (4.60)	28 (10.73)	19 (7.28)	4 (1.53)	107 (41.00)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	18 (6.90)	0 (0.00)	6 (2.30)	1 (0.38)	0 (0.00)	25 (9.58)
เจ้าหน้าที่ระบบงาน คอมพิวเตอร์	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.77)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.77)
ครู	1 (0.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.38)
นักประชาสัมพันธ์	1 (0.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.38)
นักตรวจสอบภายใน	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.38)
นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	6 (2.30)	1 (0.38)	4 (1.53)	0 (0.00)	2 (0.77)	13 (4.98)
นักวิชาการเงินและบัญชี	8 (3.07)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	8 (3.07)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	4 (1.53)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.77)	6 (2.30)
นักวิชาการพัสดุ	3 (1.15)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3 (1.15)
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1 (0.38)	0 (0.00)	1 (0.38)	1 (0.38)	0 (0.00)	3 (1.15)
นักวิชาการศึกษา	9 (3.45)	0 (0.00)	1 (0.38)	1 (0.38)	0 (0.00)	11 (4.21)

ตาราง 7 (ต่อ)

ชื่อตำแหน่งงาน	เงินเดือนและร้อยละ					รวม/ (ร้อยละ)
	ต่ำกว่า 10,000 (ร้อยละ)	10,001– 15,000 (ร้อยละ)	15,001– 20,000 (ร้อยละ)	20,001– 25,000 (ร้อยละ)	25,000 บาท ขึ้นไป/ (ร้อยละ)	
อาจารย์	0 (0.00)	8 (3.07)	28 (10.73)	27 (10.35)	16 (6.13)	79 (30.27)
บรรณารักษ์	1 (0.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.38)
รวม	96 (36.78)	21 (8.05)	71 (27.20)	51 (19.54)	22 (8.43)	261 (100.00)

จากตาราง 7 เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามชื่อตำแหน่งงานและเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่ระบุชื่อตำแหน่ง จำนวน 107 คน โดยเป็นบุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.86 รองลงมา มีเงินเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.73 มีเงินเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.28 มีเงินเดือน 10,001–15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 และมีเงินเดือน 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์ จำนวน 79 คน โดยมีเงินเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.73 รองลงมา มีเงินเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.35 มีเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13 และมีเงินเดือน 10,001–15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07

และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชื่อตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีจำนวน 25 คน โดยมีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 รองลงมา มีเงินเดือน 15,001–20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 และมีเงินเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.38

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนจากงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	การประเมิน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความหลากหลายของงาน	3.77	0.73	มาก
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.87	0.77	มาก
3. ความสำคัญของงาน	4.04	0.78	มาก
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.66	0.77	มาก
5. ผลสะท้อนจากงาน	3.69	0.72	มาก
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.20	0.94	ปานกลาง
7. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	3.37	1.02	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	0.81	มาก

จากตาราง 8 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ($\bar{x}=4.04$) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{x}=3.87$) ความหลากหลายของงาน ($\bar{x}=3.77$) ผลสะท้อนจากงาน ($\bar{x}=3.69$) ความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{x}=3.66$) ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ($\bar{x}=3.37$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}=3.20$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	การประเมิน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้ความรู้หลายด้านในการทำงาน แต่ละครั้ง	4.07	0.63	มาก
2. งานที่ท่านทำในแต่ละวัน เป็นงานที่มี ลักษณะงานที่แตกต่างกัน	3.46	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.73	มาก

จากตาราง 9 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ท่านใช้ความรู้หลายด้านในการทำงานแต่ละครั้ง ($\bar{x}=4.07$) และงานที่ท่านทำในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ($\bar{x}=3.46$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	การประเมิน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	3.86	0.73	มาก
2. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ ความคิดสร้างสรรค์	3.84	0.82	มาก
3. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.91	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.77	มาก

จากตาราง 10 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทั้ง 3 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.91$) งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ ($\bar{X}=3.86$) และงานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.84$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสำคัญของงาน	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย	4.18	0.70	มาก
2. งานที่ท่านทำ หากเกิดความผิดพลาด จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในขั้นตอนต่อไป	3.89	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.78	มาก

จากตาราง 11 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.18$) และงานที่ท่านทำหากเกิดความผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในขั้นตอนต่อไป ($\bar{X}=3.89$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการ จากวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	3.66	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.77	มาก

จากตาราง 12 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านผลสะท้อนจากงาน

ด้านผลสะท้อนจากงาน	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงานและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.80	0.69	มาก
2. ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.85	0.75	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.72	มาก

จากตาราง 13 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านผลสะท้อนจากงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทั้ง 3 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{X}=3.85$) ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จของงานและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=3.80$) และผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.43$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.08	1.00	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี	3.32	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ($\bar{X}=3.32$) และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.08$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถ	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน	3.24	1.08	ปานกลาง

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนา ขีดความสามารถ	การประเมิน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน จากหน่วยงานให้เข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาที่เป็นประโยชน์ ต่อการทำงานของท่าน	3.49	0.96	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.37	1.02	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ($\bar{x}=3.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงานให้ศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงาน ($\bar{x}=3.24$)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมิน ผลปรากฏดังตาราง

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม

รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	3.71	0.85	มาก
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	4.04	0.71	มาก
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.02	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.92	0.82	มาก

จากตาราง 16 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 3 ข้อ ได้แก่ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ($\bar{X}=4.04$) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=4.02$) และความศรัทธาต่อองค์กร ($\bar{X}=3.71$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความศรัทธาต่อองค์กร

ด้านความศรัทธาต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา	3.80	0.90	มาก
2. องค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม	3.53	0.88	มาก
3. ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข	3.80	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	0.85	มาก

จากตาราง 17 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความศรัทธาต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในมหาวิทยาลัยพะเยา ($\bar{X}=3.80$) ปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข ($\bar{X}=3.80$) และองค์กรของท่านวางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.53$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร

ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ ในการทำงานอย่างเต็มที่	4.05	0.66	มาก
2. ท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้	3.96	0.78	มาก
3. ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	4.10	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.71	มาก

จากตาราง 18 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก คือ ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x}=4.10$) ท่านใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.05$) และท่านยินดีทำงานเกินเวลา ให้กับองค์กรเพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ ($\bar{x}=3.96$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่น ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	4.23	0.73	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรใน ระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน	3.88	1.00	มาก
3. ท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไป จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.79	1.06	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	การประเมิน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. หากองค์กรประสบความสำเร็จ ท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	4.17	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.02	0.90	มาก

จากตาราง 19 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ($\bar{X}=4.23$) ส่วนรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มี 3 ข้อ ได้แก่ หากองค์กรประสบความสำเร็จท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ท่านได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ($\bar{X}=4.17$) ท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน ($\bar{X}=4.88$) และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ($\bar{X}=3.79$)

ตาราง 20 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ

รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.207**	0.001	ต่ำมาก
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.286**	0.000	ต่ำ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.291**	0.000	ต่ำ

** ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความหลากหลายของงานกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.207, 0.286 และ 0.291 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะเห็นว่าปัจจัยด้าน

ความหลากหลายของงานกับความศรัทธาต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ส่วนปัจจัยด้านความหลากหลายของงานกับความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนค่า Sig เท่ากับ 0.001, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความหลากหลายของงานและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 21 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ

รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.458**	0.000	ปานกลาง
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.618**	0.000	สูง
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.471**	0.000	ปานกลาง

** ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.458, 0.618 และ 0.471 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะเห็นว่าปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานกับความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานกับความศรัทธาต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนค่า Sig มีค่าเท่ากัน คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 22 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสำคัญของงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ทั้ง 3 รูปแบบ

รูปแบบความผูกพัน ต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.277**	0.000	ต่ำ
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.391**	0.000	ต่ำ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.297**	0.000	ต่ำ

** ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความสำคัญของงานกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะเห็นว่าปัจจัยด้านความสำคัญของงานกับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความสำคัญของงานและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 23 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ

รูปแบบความผูกพัน ต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.242**	0.000	ต่ำ
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.266**	0.000	ต่ำ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.245**	0.000	ต่ำ

** ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.242, 0.266 และ 0.245 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะเห็นว่าปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานกับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนค่า Sig มีค่าเท่ากับ คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 24 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผลสะท้อนจากงานกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ

รูปแบบความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.305**	0.000	ต่ำ
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.383**	0.000	ต่ำ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.249**	0.000	ต่ำ

** ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านผลสะท้อนจากงานกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.305, 0.383 และ 0.249 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะเห็นว่าปัจจัยด้านความผลสะท้อนจากงานกับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนค่า Sig มีค่าเท่ากับ คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านผลสะท้อนจากงานและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 25 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ

รูปแบบความผูกพัน ต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.592**	0.000	ปานกลาง
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.443**	0.000	ปานกลาง
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.465**	0.000	ปานกลาง

** ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 จะเห็นว่าค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.592,
0.443 และ 0.465 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
จะเห็นว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ
มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ส่วนค่า Sig มีค่าเท่ากับ
0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและรูปแบบความผูกพัน
ต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตาราง 26 แสดงค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถกับ
ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ

รูปแบบความผูกพัน ต่อองค์กร	Pearson Correlation (r)	p-value (sig)	การแปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์
1. ความศรัทธาต่อองค์กร	0.522**	0.000	ปานกลาง
2. ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	0.323**	0.000	ต่ำ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	0.330**	0.000	ต่ำ

** ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 พบว่าค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถกับความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.522, 0.323 และ 0.330 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จะเห็นว่าปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถกับความศรัทธาต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถกับความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนค่า Sig มีค่าเท่ากัน คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสรุป ได้ว่าปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา และศึกษารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยมหาวิทยาลัยสามารถนำผลการศึกษานี้มาใช้เป็นแนวทางในเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาให้ยั่งยืน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้ศึกษาได้กำหนดรูปแบบในการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ทั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 1,212 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับกลาง (คณบดีและผู้อำนวยการ) จำนวน 16 คน พนักงานสายวิชาการ จำนวน 623 คน และพนักงานสายบริการ จำนวน 573 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, อ้างอิงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติและคณะ, 2552, หน้า 74) จำนวนทั้งสิ้น 301 คน ซึ่งกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ของประชากรทั้งหมด การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้นหรือแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาได้แบ่งตัวอย่างตามเกณฑ์ลักษณะความแตกต่างของประชากร จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ให้ครบตามจำนวนประชากรที่คำนวณได้ในแต่ละกลุ่มที่ผู้ศึกษาได้แบ่งไว้ เมื่อแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา 261 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.71

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัด แบบ Likert's Scale ทั้งนี้โครงสร้างของแบบสอบถามใช้คะแนนจากระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ทั้งนี้ข้อมูลที่รวบรวมจากการแจกแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlations) ผลการศึกษาศาสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.98 และเป็นเพศชายร้อยละ 36.02 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.13 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.74 พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาโท ร้อยละ 14.94 ส่วนพนักงานราชการมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.15 และลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.04 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 68.97 และมีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 41.00 ไม่ระบุตำแหน่งงาน โดยจำแนกออกเป็น ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.86 รองลงมามีเงินเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.73 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 30.27 โดยมีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มากที่สุด รองลงมามีเงินเดือน 20,001-25,000 บาท

2. ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

ความคิดเห็นด้านลักษณะงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมี 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสำคัญของงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.04 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความเห็นว่างานที่ทำมีความสำคัญกับมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาคืองานที่ทำหากเกิดความผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในขั้นตอนต่อไป ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันพอสมควร ได้แก่ 4.18 และ 3.89 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.87 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความเห็นว่างานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคืองานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ และงานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทั้ง 3 ข้อมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน คือ 3.91, 3.86 และ 3.84 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านความหลากหลายของงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.77 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความเห็นว่างานที่ต้องใช้ความรู้หลายด้านในการทำงานแต่ละครั้ง และงานที่ทำในแต่ละวันเป็นงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ได้แก่ 4.07 และ 3.46 ตามลำดับ

3. ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความศรัทธาต่อองค์กร

เมื่อพิจารณารูปแบบความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.04 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร รองลงมาคือท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ และท่านยินดีทำงานเกินเวลาให้กับองค์กรเพราะเห็นว่าคุ้มค่าที่ทุ่มเทให้ ซึ่งทั้ง 3 ข้อมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน คือ 4.10, 4.05 และ 3.96 ตามลำดับ

รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.02 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ 4.23 และค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมาก คือ หากองค์กรประสบความสำเร็จท่านจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร รองลงมาคือท่านรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะย้ายที่ทำงาน และท่านคิดว่าจะทำงานกับองค์กรไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ซึ่งทั้ง 3 ข้อมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ 4.17, 3.88 และ 3.79 ตามลำดับ

ส่วนรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาต่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.71 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กร และปัญหาขององค์กรเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข ซึ่งทั้ง 2 ข้อมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.80 รองลงมาคือองค์กรได้วางนโยบายและเป้าหมายไว้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความหลากหลายของงานกับความศรัทธาต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันแต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก ส่วนปัจจัยด้านความหลากหลายของงานกับความทุ่มเทเพื่อ

องค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านมีเอกลักษณ์ของงานกับความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านมีเอกลักษณ์ของงานกับความศรัทธาต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถกับความศรัทธาต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถกับความทุ่มเทเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน 3 ด้าน คือ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนจากงานกับรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กรอบแนวคิดที่กำหนด พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมที่อยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เมื่อหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ แต่บุคลากรยังมีการแสดงออกในรูปแบบความผูกพันต่อองค์กร 3 รูปแบบ คือ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความศรัทธาต่อองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการศึกษาระบุว่าบุคลากรมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยพะเยา โดยพร้อมจะทำงานหนักและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรคิดเสมอว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของตนเองที่ต้องช่วยกันแก้ไข และอยากทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุโดยไม่มีแผนจะย้ายที่ทำงาน

ผลการศึกษาระดับต้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, อ้างอิงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552, หน้า 13) ซึ่งได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) และผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) โดยองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) และประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ขณะเดียวกันผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldman (1998, อ้างอิงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 150-151) ซึ่งได้ออกแบบงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจสูงและการทำงานมีคุณภาพสูง มีความพึงพอใจสูงและลดอัตราการขาดงานและการออกจากงาน ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น และเรียนรู้ในการทำงานได้ดีขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยลักษณะงาน โดยวิธีออกแบบงาน (Job Design) ซึ่งได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) งานที่มีลักษณะเฉพาะ (Task Identity) งานที่มีความสำคัญ (Task Significant) มีความอิสระในการทำงาน (Autonomy) และมีข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนกลับ (Feedback) จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ถึงแม้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานจะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$) แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับเกณฑ์การให้ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดไว้ คือ ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มาก นั้น จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ได้จากการศึกษาอ้างถึงว่าอยู่ในช่วงต้นของเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรกำหนดมาตรการในการเสริมสร้างและพัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อย้ำให้ยั่งยืน โดยการสร้างจูงใจให้แก่บุคลากรในด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันควรรักษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์

ของงาน ความหลากหลายของงาน ผลสะท้อนจากงาน และความมีอิสระในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไว้ด้วย

จากคำถามปลายเปิดที่ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้ศึกษาได้รวบรวมแล้วจึงเสนอเพื่อพิจารณาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยยังขาดความเอาใจใส่ต่อบุคลากร มีการรับบุคลากรเกินความต้องการของงานโดยไม่มีการวางแผน ทำให้ดูแลบุคลากรได้ไม่ทั่วถึง

2. ไม่มีแนวทางชัดเจนเกี่ยวกับการบรรจุเป็นพนักงานของลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานมานาน ส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

3. ในบางสาขาวิชาการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานจำเป็นต้องใช้เครื่องมือเฉพาะด้าน ซึ่งมีราคาแพง ทำให้บุคลากรในสาขานั้น ๆ มีข้อจำกัดในการสร้างผลงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณในด้านดังกล่าวทั่วถึงและครอบคลุม ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคลากรสาขาวิชาและในภาพรวมของมหาวิทยาลัยด้วย

4. ในบางหน่วยงานมีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ส่งผลให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ในกรณีที่มีงานเร่งด่วนพร้อม ๆ กัน เนื่องจากต้องใช้คอมพิวเตอร์ร่วมกัน

5. ควรมีการจัดสอบคัดเลือกบุคลากรตามตำแหน่งงาน โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ชัดเจนและเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบันแต่ละหน่วยงานมีบุคลากรที่รับเข้ามาทำงานไม่ตรงกับสายงาน

6. ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อทำการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายบริการ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่มได้อย่างทั่วถึง

2. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ผจญภัย. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยก่อนและหลังการแปรรูปเป็นบริษัท ทศท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- กิตตา พุ่มพงษ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง คุณลักษณะ ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คณะกรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กาญจนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บังอร ภูพิมล. (2546). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บรรเจิด บุญเสริมส่ง. (2550). การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยเมอร์รี่ จำกัด. สารนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. (2526). การวัดและประเมินผลการศึกษา : ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- ปนัดดา ใจบุญ. (2553). **ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่ภาคเหนือ**. การค้นคว้าแบบอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พิสิฎฐ์ วงศ์นากนากกร. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน):ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.**
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). **จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการปฏิบัติงานของการประปานครหลวง**. สารนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2553). **หนังสือที่ระลึกเปิดตัวมหาวิทยาลัย พะเยา**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. การค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). **องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)** (พิมพ์ครั้งที่ 1). ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). **การบริหารการตลาดยุคใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สัตตบงกช มานีมาน. (2548). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ศึกษา กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- सानิตตา วงศ์สุระเศรษฐ์. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32**. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุदारัตน์ สุวรรณนิก. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมคิด บางโม. (2551). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

- สมปอง ชารีศรี. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีกลุ่มภาคตะวันออกและภาคกลางบางส่วน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมหมาย ศรีทรัพย์. (2543). **การศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการ สาย ข**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อนัญญา ลัทธิกุล. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- อรทัย วงศ์ภักดี. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.





ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล	พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	23 ธันวาคม 2522
ที่อยู่ปัจจุบัน	393 หมู่ 1 ตำบลห้วยข้าวกล้า อำเภอจุน จังหวัดพะเยา
ที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2551	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ. 2548	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนงานนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา
พ.ศ. 2545	นักวิชาการบัญชีและการเงิน กองคลัง โรงพยาบาลเชียงคำ จังหวัดพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	บช.บ. (การบัญชี) มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา