

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งปรากฏผลตามตาราง 10 - 15

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กรโดยรวมของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา (\bar{X})	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 / ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6	-	.10	.09	.27	.45
ม.6 / ปวช.		-	.19	.17	.35
ปวส.			-	.20	.36
ปริญญาตรี				-	.18
สูงกว่าปริญญาตรี					-

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา (\bar{X})	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 / ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6	-	.03	.11	.31	.28
ม.6 / ปวช.		-	.08	.34	.31
ปวส.			-	.43	.39
ปริญญาตรี				-	.04
สูงกว่าปริญญาตรี					-

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. มีความผูกพันในองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์การด้านความภูมิใจ ในองค์การของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา (\bar{X})	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 / ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6	-	.33	.31	.49	.78
ม.6 / ปวช.		-	.02	.15	.45
ปวส.			-	.18	.47
ปริญญาตรี				-	.30
สูงกว่าปริญญาตรี					-

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพัน ในองค์การด้านความภูมิใจในองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์การ ด้านลักษณะ การบริหารของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา (\bar{X})	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 / ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6	-	.38	.27	.14	.38
ม.6 / ปวช.		-	.17	.24	.55
ปวส.			-	.12	.43
ปริญญาตรี				-	.31
สูงกว่าปริญญาตรี					-

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีความผูกพันในองค์การด้านลักษณะการบริหาร สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา (\bar{X})	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 / ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6	-	.35	.40	.52	.64
ม.6 / ปวช.		-	.05	.17	.29
ปวส.			-	.12	.24
ปริญญาตรี				-	.12
สูงกว่าปริญญาตรี					-

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีความผูกพันในองค์การด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์การ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน

ระดับการศึกษา (\bar{X})	ต่ำกว่า ม.6	ม.6 / ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่า ม.6	-	.38	.60	.00	.67
ม.6 / ปวช.		-	.22	.38	.45
ปวส.			-	.60	.22
ปริญญาตรี				-	.07
สูงกว่าปริญญาตรี					-

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์การด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากร รายด้านและโดยรวม ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

ความรู้สึกผูกพัน	ระยะเวลา ในการทำงาน	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	F	sig
1. ด้านความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ	1 - 5 ปี	147	3.29	.46	6.91	.00*
	6 - 10 ปี	54	3.61	.56		
	11 - 15 ปี	9	3.67	.50		
	16 - 20 ปี	7	3.86	.38		
	20 ปีขึ้นไป	41	3.51	.51		
2. ด้านความภูมิใจในองค์การ	1 - 5 ปี	147	3.99	.79	3.61	.00*
	6 - 10 ปี	54	3.89	.82		
	11 - 15 ปี	9	4.44	.53		
	16 - 20 ปี	7	5.00	.00		
	20 ปีขึ้นไป	41	3.98	.96		
3. ด้านลักษณะการบริหาร	1 - 5 ปี	147	3.10	.70	1.04	.38
	6 - 10 ปี	54	3.19	.65		
	11 - 15 ปี	9	3.56	.53		
	16 - 20 ปี	7	3.14	.38		
	20 ปีขึ้นไป	41	3.15	.76		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	1 - 5 ปี	147	3.88	.76	5.25	.00*
	6 - 10 ปี	54	3.70	.77		
	11 - 15 ปี	9	4.22	.44		
	16 - 20 ปี	7	5.00	.00		
	20 ปีขึ้นไป	41	3.95	.77		

มีต่อ

ตาราง 16 (ต่อ)

ความรู้สึกผูกพัน	ระยะเวลา ในการทำงาน	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	F	sig
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	1 - 5 ปี	147	3.07	.70	.36	.83
	6 - 10 ปี	54	3.09	.81		
	11 - 15 ปี	9	3.11	.93		
	16 - 20 ปี	7	3.29	.49		
	20 ปีขึ้นไป	41	3.20	.68		
โดยรวม	1 - 5 ปี	147	3.52	.55	3.96	.00*
	6 - 10 ปี	54	3.39	.56		
	11 - 15 ปี	9	4.00	.50		
	16 - 20 ปี	7	4.00	.00		
	20 ปีขึ้นไป	41	3.51	.506		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านลักษณะการบริหาร และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และโดยรวม มีความผูกพันในองค์การ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และโดยรวม ซึ่งปรากฏผลตามตาราง 17 - 19

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร ด้านความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน (\bar{X})	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	-	.32	.37	.56	.22
6 - 10 ปี		-	.06	.25	.10
11 - 15 ปี			-	.19	.15
16 - 20 ปี				-	.35
20 ปีขึ้นไป					-

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี มีความผูกพันในองค์กรด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร
ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน (\bar{X})	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	-	.17	.35	1.12	.07
6 - 10 ปี		-	.52	1.30	.25
11 - 15 ปี			-	.78	.27
16 - 20 ปี				-	1.05
20 ปีขึ้นไป					-

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี มีความผูกพันในองค์กรด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กรโดยรวม
ของบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน

ระยะเวลาในการทำงาน (\bar{X})	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1 - 5 ปี	-	.13	.48	.48	.00
6 - 10 ปี		-	.61	.61	.12
11 - 15 ปี			-	.00	.49
16 - 20 ปี				-	.49
20 ปีขึ้นไป					-

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี
มีความผูกพันในองค์กรด้าน โดยรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรรายด้านและโดยรวม
ที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน

ความรู้สึกผูกพัน	ค่าตอบแทนอื่น ๆ	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	F	sig
1. ด้านความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร	ต่ำกว่า 2,000 บาท	172	3.43	.51	2.71	.03*
	2,001 - 3,500 บาท	29	3.28	.45		
	3,501 - 5,000 บาท	19	3.74	.56		
	สูงกว่า 5,000 บาท	9	3.33	.50		
	ไม่มี	29	3.34	.48		
2. ด้านความภูมิใจในองค์กร	ต่ำกว่า 2,000 บาท	172	4.03	.83	3.36	.01*
	2,001 - 3,500 บาท	29	4.03	.82		
	3,501 - 5,000 บาท	19	3.42	.69		
	สูงกว่า 5,000 บาท	9	4.44	.53		
	ไม่มี	29	4.14	.83		
3. ด้านลักษณะการบริหาร	ต่ำกว่า 2,000 บาท	172	3.19	.63	.87	.48
	2,001 - 3,500 บาท	29	3.00	.89		
	3,501 - 5,000 บาท	19	2.95	.71		
	สูงกว่า 5,000 บาท	9	3.11	1.05		
	ไม่มี	29	3.14	.64		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่า 2,000 บาท	172	3.94	.78	2.52	.04*
	2,001 - 3,500 บาท	29	4.07	.59		
	3,501 - 5,000 บาท	19	3.53	.70		
	สูงกว่า 5,000 บาท	9	4.11	.93		
	ไม่มี	29	3.66	.77		

ตาราง 20 (ต่อ)

ความรู้สึกผูกพัน	ค่าตอบแทนอื่น ๆ	บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	F	sig
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ต่ำกว่า 2,000 บาท	172	3.15	.71	2.06	.08
	2,001 - 3,500 บาท	29	3.10	.56		
	3,501 - 5,000 บาท	19	3.11	.88		
	สูงกว่า 5,000 บาท	9	3.33	.87		
	ไม่มี	29	2.76	.74		
โดยรวม	ต่ำกว่า 2,000 บาท	172	3.56	.54	1.57	.18
	2,001 - 3,500 บาท	29	3.52	.57		
	3,501 - 5,000 บาท	19	3.42	.51		
	สูงกว่า 5,000 บาท	9	3.67	.71		
	ไม่มี	29	3.31	.54		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านลักษณะการบริหาร มีความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปรากฏผลตามตาราง 21 - 23

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์การ ด้านความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์การ ที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน

ค่าตอบแทนอื่น ๆ (\bar{X})	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,001 - 3,500 บาท	3,501 - 5,000 บาท	สูงกว่า 5,000 บาท	ไม่มี
ต่ำกว่า 2,000 บาท	-	.15	.31	.10	.86
2,001 - 3,500 บาท		-	.46	.06	.07
3,501 - 5,000 บาท			-	.40	.39
สูงกว่า 5,000 บาท				-	.02
ไม่มี					-

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่อยู่ระหว่าง 2,001- 3,500 บาท มีความผูกพันในองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์การ ด้านความภูมิใจ
ในองค์การ ที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน

ค่าตอบแทนอื่น ๆ (\bar{X})	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,001 - 3,500 บาท	3,501 - 5,000 บาท	สูงกว่า 5,000 บาท	ไม่มี
ต่ำกว่า 2,000 บาท	-	.01	.60	.41	.10
2,001 - 3,500 บาท		-	.61	.41	.10
3,501 - 5,000 บาท			-	1.02	.71
สูงกว่า 5,000 บาท				-	.31
ไม่มี					-

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่อยู่ระหว่าง 3,001- 5,000 บาท มีความผูกพันในองค์การด้านความภูมิใจในองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันในองค์กร
ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน

ค่าตอบแทนอื่น ๆ (\bar{X})	ต่ำกว่า 2,000 บาท	2,001 - 3,500 บาท	3,501 - 5,000 บาท	สูงกว่า 5,000 บาท	ไม่มี
ต่ำกว่า 2,000 บาท	-	.13	.41	.18	.28
2,001 - 3,500 บาท		-	.54	.04	.41
3,501 - 5,000 บาท			-	.58	.13
สูงกว่า 5,000 บาท				-	.46
ไม่มี					-

จากตาราง 23 พบว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่อยู่ระหว่าง 3,001- 5,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากร รายด้านและโดยรวม
ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

ความรู้สึผูกพัน	สถานภาพ การสมรส	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	S.D.	F	sig
1. ด้านความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร	โสด	161	3.38	.51	1.57	.21
	สมรส	91	3.49	.50		
	หย่า	6	3.50	.54		
2. ด้านความภูมิใจ ในองค์กร	โสด	161	3.94	.83	3.09	.05
	สมรส	91	4.10	.80		
	หย่า	6	4.67	.52		

มีต่อ

ตาราง 24 (ต่อ)

ความรู้สึกผูกพัน	สถานภาพ การสมรส	บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม				
		n	\bar{X}	SD	F	sig
3. ด้านลักษณะการบริหาร	โสด	161	3.11	.65	.35	.71
	สมรส	91	3.19	.76		
	หย่า	6	3.17	.41		
4. ด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	โสด	161	3.88	.75	.51	.60
	สมรส	91	3.95	.81		
	หย่า	6	3.67	.82		
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	โสด	161	3.12	.68	.54	.58
	สมรส	91	3.05	.77		
	หย่า	6	3.33	1.03		
โดยรวม	โสด	161	3.47	.54	2.07	.13
	สมรส	91	3.60	.56		
	หย่า	6	3.67	.82		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพัน
ในองค์กรด้านความยึดมั่นผูกพันองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม

จากคำถามปลายเปิดที่ให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นจากแบบสอบถาม
ได้มีการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ พอสรุปได้ดังนี้

ตาราง 25 ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการแจกแจงความถี่

ปัญหา	ความถี่
1. การรับผิดชอบหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางหน่วยงานมีภาระงานมาก แต่บางหน่วยงานไม่ค่อยมีภาระงาน แต่เงินเดือนเท่ากัน ควรมีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบงานให้กระจายเท่า ๆ กัน	32
2. ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงเสมอจากผู้บังคับบัญชา และส่วนใหญ่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่คำนึงถึงความเป็นจริงว่าบางงานจำเป็นต้องใช้เวลาก่อนข้างมาก และมักจะสั่งการในเวลากระชั้นชิดเสมอ ทำให้จำเป็นต้องทำงานนอกเวลางาน และมักไม่ได้รับค่าล่วงเวลา	24
3. มหาวิทยาลัยไม่มีระบบบริหารจัดการที่ดี ระบบสวัสดิการไม่เป็นธรรม และ ไม่เปิดโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแก่บุคลากร	16
4. บุคลากรบางหน่วยงานในมหาวิทยาลัยต้องทำงานใน โครงการ กศ.บป. 2 วัน (วันเสาร์และวันอาทิตย์) ในขณะที่บุคลากรบางหน่วยงานให้เลือกทำงานในวันใด วันหนึ่ง เพียงวันเดียว	11
5. มหาวิทยาลัย ควรบริหารงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการประสานงานระหว่าง หน่วยงานกับหน่วยงาน	6
6. มหาวิทยาลัยมีระเบียบ ข้อบังคับ แต่บุคลากรส่วนมากมักไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	3

จากตาราง 25 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า การรับผิดชอบหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางหน่วยงานมีภาระงานมาก แต่บางหน่วยงานไม่ค่อยมีภาระงาน แต่เงินเดือนเท่ากัน ควรมีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบงานให้กระจายเท่า ๆ กัน รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ มีคำสั่ง

เปลี่ยนแปลงเสมอจากผู้บังคับบัญชา และส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ไม่คำนึงถึงความ เป็นจริงว่าบางงานจำเป็นต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก และมักจะสั่งการในเวลากระชั้นชิดเสมอ ทำให้ จำเป็นต้องทำงานนอกเวลางาน และมักไม่ได้รับค่าล่วงเวลา

ตาราง 26 ข้อเสนอแนะในอันที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย
โดยการแจกแจงความถี่

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรปรับค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัสประจำปีสำหรับบุคลากร ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันเสาร์ - อาทิตย์ เนื่องจากได้รับน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด	36
2. ควรมีการพิจารณาบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเพื่อสร้างสถานภาพที่มั่นคงให้กับตัวบุคลากรเอง โดยบรรจุเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการ ในรายที่ปฏิบัติงานดี มีประสบการณ์ในการทำงานมานานหลายปี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอยู่ที่แห่งนี้ บุคลากรจะได้ไม่มีความต้องการที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น ไม่ต้องเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ๆ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดสอบบรรจุใหม่ และต้องสอนงานแก่บุคลากรใหม่ เพราะทุกคนก็มีความหวังที่จะเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานทุกคน และคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานอยู่ได้ไม่นาน และไปหางานทำในหน่วยงานที่มีอนาคตมากกว่า	24
3. ควรระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และหลักพรหมวิหาร 4 มีความเสมอภาค ไม่แบ่งชนชั้น ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ เพราะค่าความเป็นคนของหลวงเท่ากัน	15
4. ควรปรับอัตราเงินเดือนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เท่ากับหน่วยงานอื่นภายนอก เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	12
5. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เพื่อปรับตำแหน่ง เงินเดือน	10

มีต่อ

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
6. ควรจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยอย่างเป็นธรรม	9
7. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยต้องมีความโปร่งใสและยุติธรรม เช่น การปรับอัตราเงินเดือนไม่เป็นไปตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมา อัตราเงินเดือน - ค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานเดียวกัน บุคลากรบางคนมาบรรจุก่อน ไม่ได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือน คนมาทีหลังได้รับเงินเดือนสูงกว่า	7
8. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และให้ความเอาใจใส่ในความ ต้องการและข้อเสนอแนะของบุคลากรบ้าง	6
9. ควรจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้มากกว่าที่เป็นอยู่	5
10. ผู้บริหารควรใส่ใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ ไม่ควรใช้ทิวในการพิจารณา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ควรแบ่งชั้นวรรณะ	3
11. มหาวิทยาลัยควรปรับวันลาคลอดของลูกจ้างชั่วคราว จากเดิม 30 วัน ให้เป็น 90 วัน เพื่อจะได้ดูแลบุตรเนื่องจาก 30 วัน ไม่เพียงพอ	3
12. การบริหารงานของคณะควรมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ ผู้บริหารควรรับรู้อุปสรรค ของตัวเองและมีความรับผิดชอบมากกว่านี้	2
13. ควรจัดให้มีการประชุมใหญ่สำหรับลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	2
14. มหาวิทยาลัยควรจะปลูกจิตสำนึกให้บุคลากร รู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร มากกว่านี้	2
15. ควรจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับกลุ่มบุคลากร	1
16. ควรพัฒนาสวัสดิการเดิมที่มีอยู่ให้ดีกว่าเดิม เช่น คุณภาพน้ำประปา	1
17. ค่าวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน เช่น การฉาย A 4 แผ่นใสสำหรับถ่ายเอกสาร สามารถเบิกได้	1
18. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ควรเป็นไปตามระบบ และยุติธรรมมากกว่า เท่าที่เป็นอยู่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ของบุคลากรชั้นผู้น้อยกับบุคลากร ชั้นผู้ใหญ่แตกต่างกันมาก	1

มีต่อ

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
19. บุคลากรควรมีโอกาสประเมินผู้บริหารของมหาวิทยาลัยบ้าง จึงจะเป็นธรรมกับทุกฝ่าย	1
20. ผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงว่า บุคลากรทุกคนย่อมมีภารกิจทางครอบครัวที่จะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบให้ดีควบคู่ไปกับการทำงาน จึงไม่ควรสั่งการให้มาปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการบ่อยนัก ซึ่งทุกครั้งไม่ได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานดังกล่าว	1
21. ควรพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงาน	1
22. ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมผู้บริหาร	1
23. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรปรับปรุงตนเอง พัฒนาตนเองตามศักยภาพของตน	1
24. ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันอาจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรสังเกตและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป	1
25. ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยเท่าเทียมกัน	1
26. ควรมีการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมากกว่านี้ เป็นการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1
27. ควรพิจารณาที่ตำแหน่ง หน้าที่ในการทำงานมากกว่า วุฒิการศึกษา มาเป็นเกณฑ์ในการให้เงินเดือน	1
28. ควรปรับปรุงห้องเรียน และอุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น ติดตั้งเครื่องปรับอากาศ	1
29. ควรจัดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยให้ทั่วถึง	1
30. บุคลากรควรมีความรัก ความผูกพันในหน่วยงานและต่างหน่วยงานมากกว่านี้	1

จากตาราง 26 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่า ควรปรับค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัสประจำปีสำหรับบุคลากร ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันเสาร์ - อาทิตย์ เนื่องจากได้รับน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนด รองลงมาคือ ควรมีการพิจารณาบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเพื่อสร้างสถานภาพที่มั่นคงให้กับตัวบุคลากรเอง โดยบรรจุเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการ ในรายที่ปฏิบัติงานดี มีประสบการณ์ในการทำงานมานานหลายปี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอยู่ที่แห่งนี้ บุคลากรจะได้ไม่มีความต้องการที่จะย้ายไป

ทำงานที่อื่น ไม่ต้องเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ๆ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดสอบ
บรรจุใหม่ และต้องสอนงานแก่บุคลากรใหม่ เพราะทุกคนก็มีความหวังที่จะเจริญก้าวหน้าและความ
มั่นคงในหน้าที่การงานทุกคน และคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานอยู่ได้ไม่นาน และไปหางานทำ
ในหน่วยงานที่มีขนาดมากกว่า



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งประเด็นความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้สึผูกพันในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีต่อองค์การ
2. เพื่อศึกษาถึงความรู้สึผูกพันต่อหน่วยงานและองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามระหว่าง เพศ สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนอื่นๆ และสถานภาพการสมรส
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สรุปผล

จากการศึกษาความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปรากฏผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ จำนวน 258 คน เพศชายจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 เพศหญิงจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ม.6 หรือเทียบเท่าจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ม.6/ปวช. หรือเทียบเท่าจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ปวส. หรือเทียบเท่าจำนวน 9 คน

คิดเป็นร้อยละ 3.5 ปริญาตรีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 สูงกว่าปริญาตรีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 6 - 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 11 - 15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 6,001 - 8,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 8,001 - 10,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 10,001 - 12,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 สูงกว่า 12,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่ำกว่า 2,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 2,001 - 3,500 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 3,501 - 5,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 สูงกว่า 5,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ไม่มีค่าตอบแทน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 มีสถานภาพการสมรส โสดจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 สมรสจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 หย่าจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 มีสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานราชการจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 86.8 ตำแหน่งอาจารย์จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 เจ้าหน้าที่จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7

2. ระดับความรู้สึกผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีต่อองค์กร

2.1 การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแล้ว บุคลากรเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ในข้อคำถามในระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ พร้อมทั้งจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง สำหรับการเลือกทำงานด้วยพร้อมเสมอที่จะไปทำงานที่อื่น ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า ยินดีที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ตัดสินใจผิดพลาดที่มาทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

2.2 การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมแล้ว บุคลากรเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ในข้อคำถามในระดับมากที่สุดถึงมาก ประกอบด้วย ความภูมิใจในองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทุ่มเททำงานให้มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ความภูมิใจในองค์กรที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่ ภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีความสุขและพอใจในงานที่ทำในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีความจงรักภักดี และตั้งใจจะทำงานที่นี้ตลอดไป ไม่คิดจะออกจากที่นี่

2.3 การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรด้านลักษณะการบริหารโดยรวมแล้ว บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ในข้อคำถามในระดับปานกลาง ได้แก่ เห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางในการทำงานของมหาวิทยาลัย มีโอกาสพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ สถานที่ทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความเหมาะสม กว้างขวางต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สร้างปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือน และผลตอบแทน ในปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว

2.4 การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยรวมแล้ว บุคลากรเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ในข้อคำถามในระดับมากที่สุดถึงมาก ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่บุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่ การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์ คู่แน่นกับผู้ร่วมงาน ได้รับความแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดี และเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานที่ทำ ในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีความสบายใจที่จะพบหรือปรึกษากับผู้บังคับบัญชาในเรื่องงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับฟังความคิดเห็น

2.5 การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยรวมแล้วบุคลากรเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ในข้อคำถามในระดับระดับมากถึงปานกลาง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่บุคลากรเห็นด้วยมาก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ท่านได้รับแทบไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่บุคลากรเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ จำนวนวันลา เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี เหมาะสมดีแล้ว เมื่อพิจารณาโดยรวม เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากร และอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว

3. การเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีต่อองค์กร

3.1 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ

บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรรายด้านและโดยรวม

ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้านและโดยรวม ที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความภูมิใจในองค์การ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้านและโดยรวม ที่มีตำแหน่งต่างกัน

บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การ รายด้านและโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านลักษณะการบริหาร มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้านและโดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและรายด้านทุกด้าน สรุปได้ดังนี้

3.4.1 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีความผูกพันในองค์การ โดยรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. มีความผูกพันในองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์การ ด้านความภูมิใจในองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีความผูกพันในองค์การ ด้านลักษณะการบริหาร สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.5 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า ม.6 มีความผูกพันในองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4.6 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์การ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้านและโดยรวม ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การด้านลักษณะการบริหาร และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และโดยรวม มีความผูกพันในองค์การ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และโดยรวม สรุปได้ดังนี้

3.5.1 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี มีความผูกพันในองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5.2 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี มีความผูกพันในองค์การด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5.3 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี มีความผูกพันในองค์การ โดยรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้านและโดยรวม ที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่างกัน

บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะการบริหาร มีความผูกพันในองค์การ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในด้านความภูมิใจในองค์การ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ดังนี้

3.6.1 บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่อยู่ระหว่าง 2,001- 3,500 บาท มีความผูกพันในองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่า บุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6.2 บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่อยู่ระหว่าง 3,001- 5,000 บาท มีความผูกพันในองค์การด้านความภูมิใจในองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่น ๆ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6.3 บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่อยู่ระหว่าง 3,001- 5,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายด้านและโดยรวม ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรด้านความยึดมั่นผูกพันองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สรุปความคิดเห็นปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาว่า การรับผิดชอบหน้าที่ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางหน่วยงานมีภาระงานมาก แต่บางหน่วยงานไม่ค่อยมีภาระงาน แต่เงินเดือนเท่ากัน ควรมีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบงานให้กระจายเท่า ๆ กัน รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงเสมอจากผู้บังคับบัญชา และส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาผู้มอบหมายงานไม่คำนึงถึงความ เป็นจริงว่าบางงานจำเป็นต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก และมักจะสั่งการในเวลากระชั้นชิดเสมอ ทำให้ จำเป็นต้องทำงานนอกเวลางาน และมักไม่ได้รับค่าล่วงเวลา

ในส่วนของข้อเสนอแนะ บุคลากรส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรปรับ ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัสประจำปีสำหรับบุคลากร ค่าตอบแทนการทำงาน ล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันเสาร์ - อาทิตย์ เนื่องจากได้รับน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐ กำหนด รองลงมาคือ ควรมีการพิจารณาบรรจุลูกจ้างชั่วคราวเพื่อสร้างสภาพที่มั่นคงให้กับตัว บุคลากรเอง โดยบรรจุเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการ ในรายชื่อปฏิบัติงานดี มีประสบการณ์ใน การทำงานมานานหลายปี เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอยู่ที่แห่งนี้ บุคลากรจะได้ไม่มีความ ต้องการที่จะย้ายไปทำงานที่อื่น ไม่ต้องเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ๆ ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สิ้นเปลือง งบประมาณในการจัดสอบบรรจุใหม่ และต้องสอนงานแก่บุคลากรใหม่ เพราะทุกคนก็มีความหวังที่ จะเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานทุกคน และคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำงานอยู่ ได้ไม่นาน และไปหางานทำในหน่วยงานที่มีอนาคตมากกว่า

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความรู้สึกผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปรายเพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมแล้ว มีความเห็นด้วยอย่างมาก ส่วนด้านลักษณะการบริหาร และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่แล้ว มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งอาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยแห่งนี้ถือเป็นองค์กรใหญ่องค์การหนึ่ง ประกอบกับควมมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานมานาน จึงมีความรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้ อยู่มาก ทำให้มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งแสดงว่าบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความจงรักภักดี ไม่คิดที่จะลาออกจากที่แห่งนี้ไปทำงานที่อื่น ในส่วนของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนั้น บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและเข้ากันได้ดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งตรงกับทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก ที่อธิบายถึงแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน รวมทั้งความพึงพอใจที่บุคคลทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของไลแมน พอร์เตอร์ และคณะ ที่ได้ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กัน มีลักษณะอย่างหนึ่งคือ สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ สถานภาพในการทำงาน และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม สูงกว่าบุคลากรสำเร็จการศึกษาในระดับอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ และรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งพาได้ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน และเหตุที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. หรือเทียบเท่า มีความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัยน้อยกว่า อาจเนื่องจากระบบการจูงใจ ระบบการพัฒนาบุคลากร และความไม่มั่นคงในการทำงาน ส่วนเหตุที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัยน้อยกว่า อาจเนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง และยังคงมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่ไม่น่าลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับ อัมพร พรหมเกิด (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์กรอาสาสมัคร โดยศึกษาถึงระบบการควบคุมภายในองค์กรอาสาสมัครที่มีผลต่อความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างของ

เจ้าหน้าที่ พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เฉพาะกับความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์กร สอดคล้องกับ มณีรัตน์ ไพรุ่งเรือง (2541) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การศึกษา เป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่าของเครือข่ายซีเมนต์ไทย พบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 16 - 20 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากบุคลากรมีระยะเวลาในการทำงานมานาน มักจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าเรื่องใด ๆ การไปทำงานในองค์กรใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่ เขาจะต้องปรับตัวใหม่ ทำให้เขาไม่ต้องการเปลี่ยนทำงานใหม่ ดังนั้น บุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมานาน ก็จะมีแนวโน้มจะโอนย้ายไปทำงานที่อื่นน้อยลง หรือ ต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้น จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายออกไปจากองค์กร และ สอดคล้องกับ อวยพร ประพฤทธิธรรม (2537) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมชาติ (2532) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกของเครือข่ายซีเมนต์ไทย พบว่า ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ สอดคล้องกับ สุกฤตน์ ตะวิชัย (2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพลำปาง มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ มณีรัตน์ ไพรุ่งเรือง (2541) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ นภาพัญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ อนันตชัย คงจันทร์ (2532) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ เบญจพร ทิพยกุล

(2539) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สภาอากาศไทย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพาได้และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรที่มีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่อยู่ระหว่าง 3,001- 5,000 บาท มีความผูกพันในองค์การด้านความภูมิใจในองค์การและด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบการจูงใจ ระบบการพัฒนาบุคลากร ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ บุคลากรที่มีค่าตอบแทนในอัตราอื่น ๆ มีความผูกพันในองค์การน้อยกว่า อาจเนื่องมาจาก ต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก การที่เขาค่าตอบแทนผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษน้อยนั้น ทำให้มีแนวโน้มที่เขาจะเปลี่ยนงาน โดยมีข้อพิจารณาว่า องค์การใหม่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนเขามากกว่าหน่วยงานเก่า เพราะสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับรายได้ที่เขาได้รับ ซึ่ง อนันตชัย คงจันทร์ (2532) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น สอดคล้องกับ บุญชาติ จันทร์เจริญสุข (2537) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ ในประเด็นดังนี้ ควรปรับปรุงค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122. ตอนพิเศษ 20 ก. หน้า 10-22. 9 กันยายน, 2548.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค. “ปัจจัยที่ผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร : ศึกษากรณีสหกรณ์ การเกษตรในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2549,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 123. ตอนพิเศษ 74 ง. หน้า 41-45. 15 มกราคม, 2549.
- กองการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2548. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2548.
- จิระจิตต์ ราคา. “บรรยากาศองค์การ: การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนบุคคล)”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525
- เขาวลิต ตนานนท์ชัย. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- ครุณีศรี ศิริยศธำรง. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- ธีรพงษ์ ภูริโสภณ. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย”. สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

- นภาพีญา โหมาศวิน. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี”. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- นาฎยา อ่วมผึ้ง. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผู้พันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานพยาบาลอายุรกรรมโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537
- ปัทมาพร เรียมพานิชย์. ความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคาดหวังในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 2. ตอนที่ 20. หน้า 21-22. 7 สิงหาคม, 2545.
- “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 121. ตอนพิเศษ 23 ก. หน้า 30-33. 9 กันยายน, 2545.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121. ตอนพิเศษ 70 ก. หน้า 50-52. 20 กันยายน, 2547.
- ภัทรา แสงอรุณ. การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ : กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่, 2545.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. คู่มือนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2548.

วีชรา มณีกาศ. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

ศุภวัธย์ พลายน้อย. เอกสารประกอบการพัฒนาศักยภาพฝ่ายติดตามและประเมินผลภายใน จังหวัดในโครงการวิจัยและพัฒนาชีวิตสาธารณะ - ท้องถิ่นน่าอยู่. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2549.

ศิริระ ยินเจริญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของตำรวจอาชีวอนามัยและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ศิริพงษ์ ตลาวัลย์ ณ อยุธยา. ทฤษฎีและแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

ศุภรัตน์ ต๊ะวิชัย. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.

สมชัย แก้วละเอียด. “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา”. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.

ลำราญ บุญรักษา. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539

โสภา ทรัพย์มากอุดม. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬารุรกิจปริทัศน์, 2529.

____. สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 12 (47),

32 - 44.

อัมพร พรหมเกิด. "ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การอาสาสมัคร".

วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2534.

อวยพร ประพฤติธรรม. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล

ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2537.

All, N.J., and Meyer, J.P. The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63** : 1 - 18, 1990.

Alutto, Josaph A. Hrebiniak, Lawrence G., and Alonso, Romance C. On Operationalizing the Concept of Commitment. New York : Social Force 51, 1973.

Becker, H.S. Note on the Concept of Commitment. *American Journal sociology* **66** : 32 - 40, 1960.

Buchanan B. Building organizational commitment : the socialization of managers in working organizations. *Administrative Science Quarterly* **19** : 533 - 545, 1974.

Eisenberger, R., Fasolo, P. and Mastro, V.D. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, **75** (1) : 51 - 59, 1990.

Fukami, C.V., and Larson, E.W. Commitment to Company and Union. *Journal of Applied Psychology*, **69** : 367 - 371, 1984.

Hall, D., Schneider, B., and Nygren, H. Personal Factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, **15** : 176 - 189, 1972.

Hrebiniak, L. GL, and Alutto. J.A. . Personal and Role - Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, **17** : 555 - 573, 1972.

Kanter, R.M.. Commitment and social organization : A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review* **33** (8) : 499, 1968.

Mathieu, J.E., and Zajac, D.M. . A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, **108** :

171 - 194, 1990.

- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Dubin, R. . Unit performance, situational factors, and employee attitudes inspatially separated work units. **Organizational Behavior and Human Performance, 12** : 231 - 248, 1974.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. . The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior 14** : 224 - 247, 1979.
- Olsen, Marvin E. **The Process of Social Organization : Power in Social System**. New York : Holt, 1987.
- Porter, L.W., Steers, R.M. Mowday, R.T., and Boulian. Organizational commitment, job and satisfgaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology, 59 (10)** : 603 - 479, 1974.
- Ritzer, G. and Trice, H.M. . An empirical study of Howard Becker's side – bet theory. **Social Forces, 47** : 475 - 479, 1969.
- Rusbult, C.E. and Farrell, D. . A longitudinal test of the investment model. The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in reward, costs, alternatives and investments. **Journal of Applied Psychology, 68** : 429 - 438, 1983
- Sheldon, M.E. . Investments and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly, 16 (6)** : 143 - 144, 1971.
- Shouksmith, G. . Variables related to organizational commitment in health professionls. **Psychological Report, 74** : 707 - 711, 1994.
- Steers, Richard M. **Introduction to Organization Behavior**. New York : Harper and Row, 1977.
- Steers, R.M. . Antecedents and outames of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly, 22** : 46 - 56, 1977.
- Steers, R.M. . **Introduction to organizational behavior (2nd ed)**. Glenview, Illinois : Scott, Foreman, 1984.
- Steers, R.M., and Porter, L.W. . **Motivation and work behavior. (5th ed)**. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Yamane, Taro. **Statistics : an Tntroductory Analysis**. Singapore. Times Printer Sdn : Phd., 1973.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถาม

ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา ไม่ผูกพันต่อบุคคลและหน่วยงาน
ที่ทำการศึกษา แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน จำนวน 5 หน้า ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร มีอยู่ 5 ส่วน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระยะเวลาในการทำงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

สูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพทางครอบครัว

โสด

สมรส

หย่า

4. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่า ม. 6 หรือเทียบเท่า

ม.6 /ปวช. หรือเทียบเท่า

ปวส. หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน

ต่ำกว่า 6,000 บาท

6,001 - 8,000 บาท

8,001 - 10,000 บาท

10,001 - 12,000 บาท

สูงกว่า 12,000 บาท

6. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ต่อเดือน เช่น ค่าตอบแทน กศ.บป. ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ

ต่ำกว่า 2,000 บาท

2,001 - 3,500 บาท

3,501 - 5,000 บาท

สูงกว่า 5,000 บาท

สูงกว่า 6,500 บาท

7. สถานภาพการทำงาน

พนักงานราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว

8. ตำแหน่ง

อาจารย์

เจ้าหน้าที่

ตอนที่ 2 ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร

ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อประเด็นคำถามดังต่อไปนี้ โปรดเลือกคำตอบที่ตรงต่อความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำถามละ 1 ช่อง โดยกาเครื่องหมาย ✓ ตามความคิดเห็นของท่านลงในช่องที่ท่านรู้สึก ตามความเป็นจริง

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความรู้สึก	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงานด้วย					
2. ท่านพร้อมที่จะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย					
3. ท่านยินดีที่จะทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า					
4. ท่านพร้อมเสมอที่จะไปทำงานที่อื่น ถ้ามีโอกาสที่ดีกว่า					
5. ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่มาทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ส่วนที่ 2 ด้านความภูมิใจในองค์กร

ความรู้สึก	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
1. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
2. ท่านมีความสุขและพอใจในงานที่ท่าน มหาวิทยาลัยแห่งนี้					
3. ท่านมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทุ่มเททำงาน ให้มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่					
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
5. ท่านมีความจงรักภักดี และตั้งใจจะทำงานที่นี่ ตลอดไป ไม่คิดจะออกจากที่นี่					

ส่วนที่ 3 ด้านลักษณะการบริหาร

ความรู้สึก	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
1. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ					
2. กฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย สร้างปัญหา มากกว่าการแก้ปัญหา					
3. ท่านคิดว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือน และผลตอบแทน ในปัจจุบัน เหมาะสมดีแล้ว					
4. ท่านมีโอกาสด้านความรู้และเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ					
5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางในการ ทำงานของมหาวิทยาลัย					
6. สถานที่ทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ต่าง ๆ มีความเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความรู้สึก	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
1. ในการทำงาน ท่านได้รับการปฏิบัติ จากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
2. ท่านมีความสุขที่จะพบหรือปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชาในเรื่องงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน					
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดี และเข้ากันได้กับ ผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานที่ท่านทำ					
5. ท่านได้รับคำแนะนำช่วยเหลือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ					
6. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
7. การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เปิดโอกาส ให้ได้สร้างความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน					

ส่วนที่ 5 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ความรู้สึก	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
1. ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนปัจจุบันเหมาะสมดีแล้ว					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ เงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับ					
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นที่ท่านได้รับแทบ ไม่เพียงพอจ่ายค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
4. เมื่อพิจารณาโดยรวม เงินเดือน และสวัสดิการ ที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสม					
5. จำนวนวันลา เช่น ลาป่วยลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี เหมาะสมดีแล้ว					
6. ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยใส่ใจในชีวิต ความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากร					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ท่านคิดว่าท่านมีปัญหา อุปสรรค ประการใด เกี่ยวกับการทำงานและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยควรมีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน หรือสวัสดิการอย่างไร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

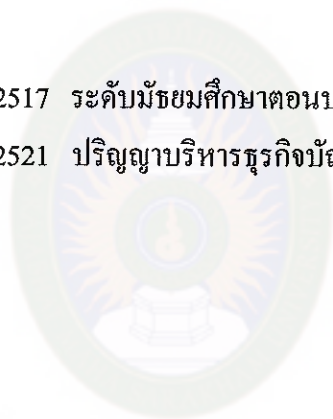


ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางทองอ่อน อุดรินทร์
วันเกิด	วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2497
สถานที่เกิด	อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 51 ซอย 7 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กลุ่มงานทรัพย์สินและรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีวัดระฆัง พ.ศ. 2521 ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY