

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงศักยภาพและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศ จึงต้องจัดให้มีการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาถึงภารกิจ หน้าที่ในการบริหาร การศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาแล้ว กลไกสำคัญในการที่จะทำให้การบริหาร การจัดการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นไปตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คือรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งในการจัดการศึกษา นั้นนอกจากตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นแล้วยังต้องตอบสนองเจตนารมณ์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. 2542 : 6) ซึ่งได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษา และกำหนดหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 และมาตรา 8 คือ “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษา และมีการพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง”

การบริหารจัดการเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์กรเพราะ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย การเรียนรู้เรื่องการบริหารองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสามารถ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนกลไกการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม เพราะโดยปกติองค์กรทุกประเภทจะมีกิจกรรมการดำเนินงานและเป้าหมายเป็นหลัก และจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร แต่ในหลักการของการบริหารแล้วองค์กรทุกองค์กร จะยึดหลักการบริหารที่มีจุดประสงค์เดียวกัน คือ มุ่งสู่ความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 9)

ในการบริหารองค์การนั้น นอกจากผู้บริหารจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญแล้ว บุคคลในองค์การยังเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การก้าวหน้าไปด้วยดี การบริหารในปัจจุบันจึงพยายามหาวิธีการที่ทำให้เกิดการยอมรับโดยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่อยู่ในองค์การ จึงเกิดแนวคิดในเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังที่แมคเกรเกอร์ (McGregor) เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จด้วยดี (จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 68 - 70) ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 8 (2) ความเป็นว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 (6) การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการ การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคม อื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 6)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก การบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายหลักของหน่วยงานจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมและเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานให้แก่มหาวิทยาลัย มีกระบวนการที่เชื่อมโยงกับงานหรือภารกิจทางการบริหารโดยการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรหลายฝ่าย และการปรับตัวขององค์การกับสภาพภายนอก การจัดกิจกรรมที่จะช่วยให้การบริหารที่ถูกต้อง กระบวนการบริหารที่มีคุณภาพย่อมทำให้การบริหารมีหลักเกณฑ์ และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เหมาะสม สามารถทำให้ภารกิจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะทำให้อุทิศบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนอกจากการพัฒนาความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบำรุงขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมและความผูกพันมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเช่นกัน จึงกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมและความผูกพันมีบทบาทต่อภาระหน้าที่ ที่จะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความสำนึกในความรับผิดชอบ เสียสละ การทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความเป็นน้ำหนึ่งเดียวกัน ความพร้อมเพรียงของบรรดาบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความสมัครใจ ความรู้สึกจงรักภักดี มีส่วนร่วม และความผูกพันที่มีต่อองค์การ เพราะหากขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้แล้วบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนครศรีอยุธยาอาจจะมีโยกย้าย ลาออก ปลดออก หรือเปลี่ยนงานหรือไม่ก็ปฏิบัติงานอย่างเสียมิได้ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหาย และผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากความเป็นมาข้างต้นจึงเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วม และความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การการปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 หน่วยงาน คือ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันอยุธยาศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักงานอธิการบดี เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากปัจจัยดังกล่าว และเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

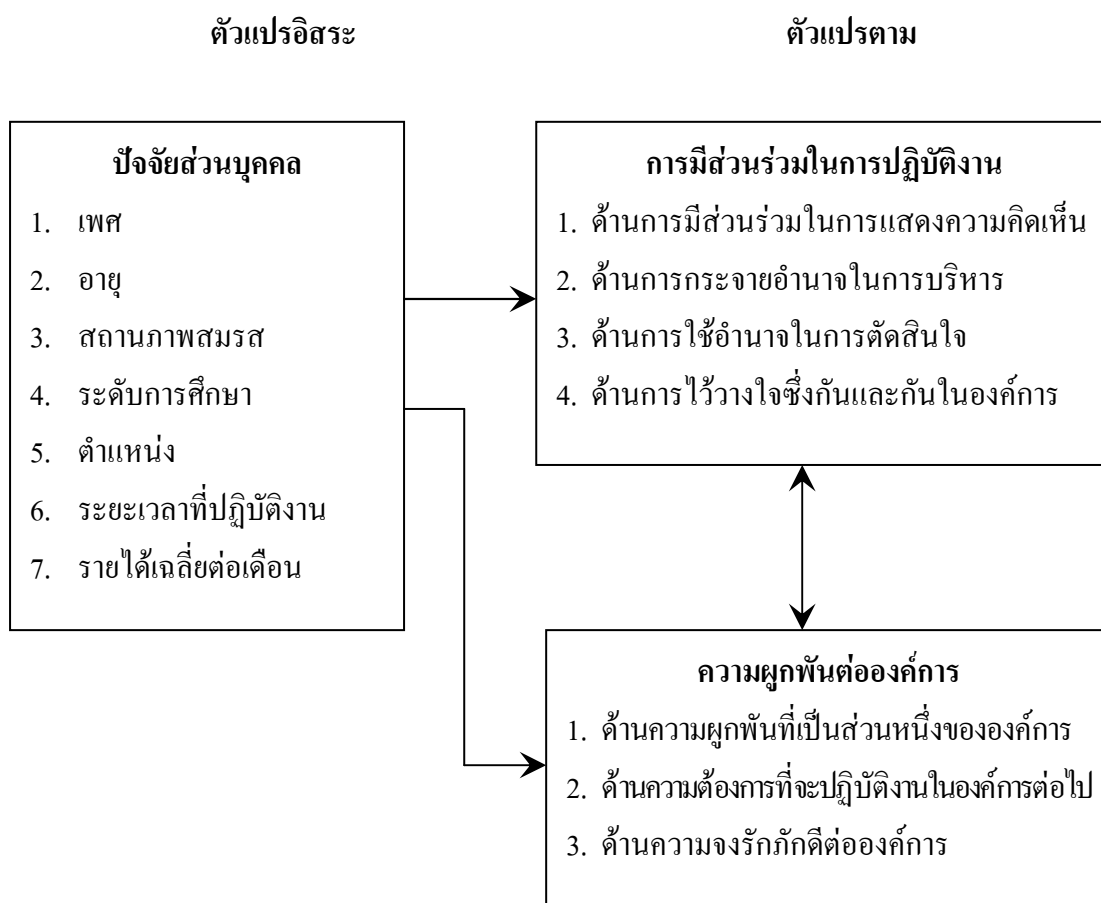
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของ สเตอร์ (Steers, 1977 : 22) กรอบแนวคิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในประเด็น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใช้แนวคิดของ มนัสชัย ปิ่นโต (2550 : 41) การกระจายอำนาจในองค์กร ใช้แนวคิดของ สเตอร์ (Steers, 1977 : 22) การใช้อำนาจในการตัดสินใจใช้แนวคิดของ รามेश และราว (Ramesh & Rao, 1990) (มนัสชัย ปิ่นโต, 2550 : 33) และการไว้วางใจซึ่งกันและกันในการใช้แนวคิดของ

สวานเบอร์ก (Swanberg. 1996 : 93) และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ งานวิจัยของ เพ็ญศรี เมณเสนา (2550 : 5) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 555 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2555 : ออนไลน์) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane. 1973) (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. 2555 : 45) จำนวน 233 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดตัวแปรที่จะศึกษาดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม

2.2.1 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร ด้านการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร

2.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ขอบเขตด้านสถานที่

ขอบเขตพื้นที่ศึกษาเฉพาะบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 8 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันอยุธยาศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักงานอธิการบดี

4. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมระหว่างเดือน สิงหาคม - ตุลาคม พ.ศ. 2554

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
4. ทำให้สามารถนำผลของการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความเหมาะสม และเกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

บุคลากร หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำตามสัญญา เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างชาติ และครูโรงเรียนสาธิต จาก 8 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันอยุธยาศึกษา และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนตัวของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย และติดตามประเมินผลการ

ทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านการกระจายอำนาจในการบริหาร ด้านการให้อำนาจในการตัดสินใจ และด้านการไว้ใจซึ่งกันและกัน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ได้รับความหมายให้ทำงานหรือรับผิดชอบงานสำคัญเสมอ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใหญ่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเรื่องงาน ความคิดเห็นที่เสนอไม่ถูกปฏิเสธจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการนำอุปสรรคปัญหาเสนอต่อผู้บริหารเพื่อปรับปรุง และมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการรับรู้ผลการดำเนินการตามแผน

การกระจายอำนาจในการบริหาร หมายถึง การกระจายอำนาจของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิบัติตามขั้นตอนที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเคร่งครัด มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมเมื่อในการเร่งรัดการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของหน่วยงาน

การใช้อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การใช้อำนาจในการตัดสินใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ มีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานขององค์กร งานได้รับมอบหมายไม่เกินความสามารถ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อเสนอแนะกับทีมงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงานและข้อเสนอแนะกับทีมงาน

การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร หมายถึง การไว้วางใจซึ่งกันและกันในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานสูง ผู้บังคับบัญชานับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานที่ปฏิบัติ และงานสามารถส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพของแต่ละบุคลากรแต่ละคนที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธกับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง และความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร รวมถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ได้แก่ ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ความสุขในการปฏิบัติงาน ภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กร ความรู้สึกกับปัญหาขององค์กร และรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาต่อไป ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ เกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากออกจากงาน ขากที่จะออกจากองค์กร การทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเพราะปรารถนา รู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยมากในการพิจารณาที่จะออกจากองค์กร และเหตุผลที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ทำงานในองค์กรนี้ไม่หวังเพียงแต่หาประสบการณ์ที่จะไปทำงานบริษัทอื่น เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนี้คือ “ความจงรักภักดี” ถ้าได้รับข้อเสนองานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นจะไม่ลาออก บุคลากรทุกคนทำงานอยู่กับองค์กรหนึ่งจนเกือบตลอดอายุการทำงาน และคิดว่าจะทำงานให้กับองค์กรนี้ตลอดไป