

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถแบ่งแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยได้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 - 1.2 แนวทางในการบริหารจัดการ
 - 1.3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
 - 1.4 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความรู้เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา อินเทอร์เน็ต และอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานทรัพย์จำนวน 30,000 บาท ให้ก่อสร้างโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองเก่า เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2448 ณ บริเวณหลังพระราชวังจันทร์เกษม พ.ศ. 2467 โรงเรียนได้รวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูมูล เปลี่ยนเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูล กสิกรรม และย้ายไปที่ตำหนักเพนียด พ.ศ. 2479 ย้ายมาตั้งแต่บริเวณกรมทหารที่ตำบลหัวแหลม และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีเป็นประเภท ข. แผนกเกษตรกรรม พ.ศ. 2484 ย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูชายไปที่ข้างวัดวรโพธิ์ (โรงเรียนประชุชย์ในปัจจุบัน) และย้ายโรงเรียนหัดครูสตรีไปที่ตำบลหอรด้นไชย (หอพักอู่ทองในปัจจุบัน) พ.ศ. 2491 โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ชาย) เปลี่ยนชื่อ

เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2509 ย้ายมา ณ ที่ตั้งปัจจุบันและยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2511 รวมโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา เข้ากับวิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2519 เริ่มใช้หลักสูตรสภากาการศึกษาฝึกหัดครูและเปิดสอนระดับ ป.กศ. สูง ถึงระดับปริญญาตรีหลักสูตร 2 ปี (ค.บ.) พ.ศ. 2523 เปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี พ.ศ. 2524 เริ่มใช้หลักสูตรสภากาการศึกษาฝึกหัดครู พ.ศ. 2528 เริ่มเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตและศิลปศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานนาม “ราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา “พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538” ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2538 มีผลให้วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยาเปลี่ยนชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา” (วันทนีย์ แสนภักดี. 2546 : 6)

ต่อมาปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ปรับเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และ ปี พ.ศ. 2548 มีการกำหนดจัดตั้งส่วนราชการตามกฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีส่วนราชการ 8 ส่วนราชการ คือ 1. สำนักงานอธิการบดี 2. คณะครุศาสตร์ 3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4. คณะวิทยาการจัดการ 5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 6. สถาบันวิจัยและพัฒนา 7. สถาบันอยุธยาศึกษา 8. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2555 : ออนไลน์)

1.2 แนวทางการบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้กำหนด ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโดยมีรายละเอียดดังนี้ (วันทนีย์ แสนภักดี. 2546 : 6)

ปรัชญา

คุณภาพ คุณธรรม นำการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

แหล่งจัดการความรู้ภูมิปัญญา พัฒนาครูและท้องถิ่น เกษตรอุตสาหกรรม และสืบสานวัฒนธรรมมรดกโลก

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อผลิตกำลังคนระดับปริญญาอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ

2. วิจัยและพัฒนา วิจัยและใช้เทคโนโลยีวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้พัฒนางานของสถาบันและพัฒนาท้องถิ่น

3. บริการวิชาการแก่ชุมชน ให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น โดยให้การศึกษาวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสม

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศึกษา อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยประสานวัฒนธรรมสากลให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตไทย

นโยบาย

1. เร่งรัดผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2. สนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร นักศึกษา ทำการศึกษาวิจัย สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

3. มุ่งพัฒนาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์มรดกทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรมเพื่อธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ วิถีชีวิตและจิตวิญญาณของท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดการการอุดมศึกษาให้มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อประชาชนสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ

2. เพื่อพัฒนาความสามารถทางการวิจัย ในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ และพัฒนาภูมิปัญญาไทยให้แพร่หลาย ทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับสากลอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองและความสามารถแข่งขันได้

3. เพื่อให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นรากฐานในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง สามารถจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

4. เพื่อศึกษา อนุรักษ์ ทำนุบำรุง เผยแพร่และสืบสานศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตตามวิถีไทย

5. เพื่อให้มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

กลยุทธ์

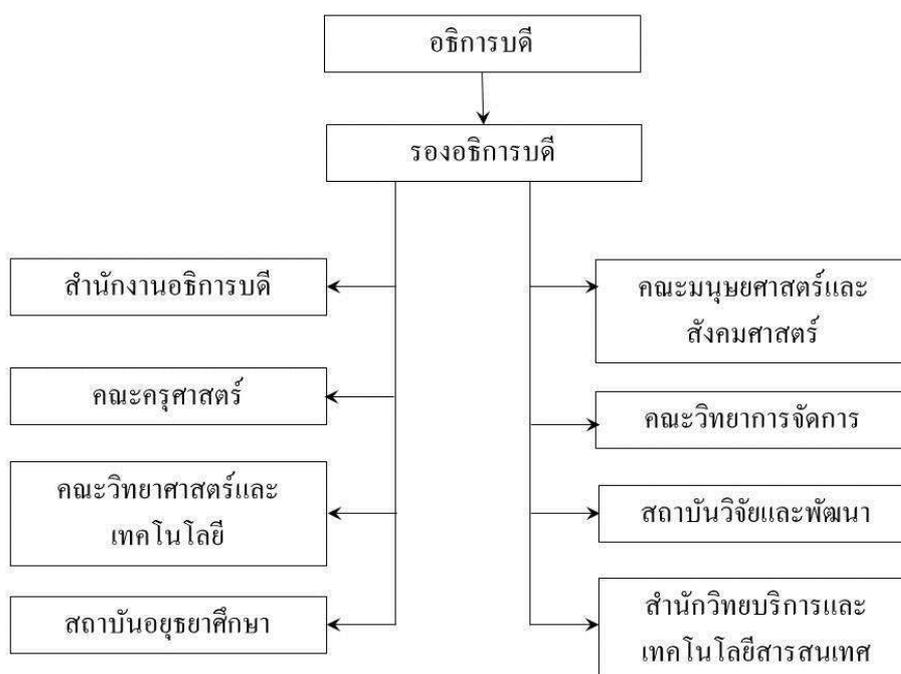
1. เร่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม

2. วิจัย ค้นคว้า เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์ความรู้ เสริมสร้างความก้าวหน้าพัฒนาสถาบันและพัฒนาท้องถิ่น

3. ใช้องค์ความรู้ทางศิลปวัฒนธรรมไทยและข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำการพัฒนาท้องถิ่น
4. ปรับระบบโครงสร้าง และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการบริการเป็นหัวใจของการบริการ
5. ส่งเสริมให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีส่วนราชการ 8 ส่วนราชการ ได้แก่ 1) สำนักงานอธิการบดี 2) คณะครุศาสตร์ 3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4) คณะวิทยาการจัดการ 5) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 6) สถาบันวิจัยและพัฒนา 7) สถาบันอยุธยาศึกษา 8) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้ (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2555 : ออนไลน์)



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ที่มา : สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2555 : ออนไลน์

1.4 บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จาก 8 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันอยุธยาศึกษา และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวน 555 คน โดยแบ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำตามสัญญา เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ครูโรงเรียนสาธิต (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 2555 : ออนไลน์)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

คอตตอล (Cotton. 1989) (ชัยญา อุ๋นศรีส่ง. 2552 : 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีโอกาสมีส่วนร่วมคิด และตัดสินใจ ซึ่งรวมไปถึงบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นิวสโตรม และเดวิด (Newstrom & Davis. 1993) (ชัยญา อุ๋นศรีส่ง. 2552 : 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม และแบ่งปันความรับผิดชอบกันระหว่างสมาชิกกลุ่มซึ่งมีแนวความคิดสำคัญ 3 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. มีความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และอารมณ์ (Mental and emotional involvement) บุคคลจะนำตัวเองเข้ามาเกี่ยวข้องในด้านจิตใจมากกว่าร่างกาย
2. มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์งาน (Motivation to contribute) การให้อำนาจพนักงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้ดึงความคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มภายในตัวเองออกมาให้เข้ากับวัตถุประสงค์ขององค์การ การได้มีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานไปสู่เป้าหมาย และมีความรับผิดชอบเพิ่มสูงขึ้น
3. เกิดการยอมรับในความรับผิดชอบ (Acceptance of responsibility) การมีส่วนร่วมจะช่วยให้พนักงานเกิดสำนึกถึงการเป็นคนขององค์การ มิใช่เป็นเพียงอุปกรณ์ส่วนหนึ่งขององค์การ

มอร์เฮด และ กริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1995) (ชัยญา อุ่นศรีสง. 2552 : 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขา

ศักดิ์สิทธิ์ คาวิวงษ์ (2548 : 19) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือของบุคคลในการแสดงความคิดเห็น ในการร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันกำหนดวิธีการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ชัยญา อุ่นศรีสง (2552 : 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและดำเนินการ ร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายในแนวทางที่ได้วางไว้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือกันแสดงความคิดเห็น แก้ปัญหา และร่วมกันกำหนดวิธีการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นกระบวนการให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายในแนวทางที่ได้วางไว้

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ในการบริหารองค์กรนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนในการคิดตัดสินใจ และออกความคิดเห็น

ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการให้ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ศักดิ์สิทธิ์ คาวิวงษ์ (2548 : 19) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความพยายามโดยให้พนักงานได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย และติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

มนัสชัย ปิ่นโต (2550 : 33) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้สติปัญญา ความเฉลียวฉลาดและความพยายามและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกันในองค์กร โดยให้พนักงานได้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย และติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนการทำงาน แนวทางการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมาย และติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

รามेश และราว (Ramesh & Rao. 1990) (มนัสชัย ปิ่นโต. 2550 : 33) ได้สรุปทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) เกี่ยวกับลำดับความต้องการไว้ว่า เป็นอีกความหมายหนึ่งที่อธิบายถึงพฤติกรรมมนุษย์ในสถานที่ทำงาน ทฤษฎีดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละคน ทฤษฎีนี้ได้เน้นความต้องการของพนักงานที่มีอยู่มากมาย ซึ่งแต่ละคนให้ความสำคัญกับ ความต้องการ แต่ละขั้นไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ความต้องการแบบเฉพาะจะมีความสำคัญต่อพนักงาน ดังนั้นแต่ละคนจะถูกใจและพฤติกรรมของพวกเขาจะเป็นไปในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการในปัจจุบันของพวกเขา ในลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวได้ว่า ความต้องการทางจิตวิทยาจะถูกแทนที่ด้วยความต้องการในลำดับที่สูงกว่า และยั้งเน้น อีกว่าถ้า ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนอง พนักงานก็จะไม่คิดถึงความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป ประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารเกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องมีการจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยิ่งไปกว่านั้นการบริหารงานทำให้พนักงานสามารถบรรลุความต้องการในลำดับความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในขณะเดียวกันพวกเขาก็สามารถบรรลุความต้องการในการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้ เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จ

รามेश และราว (Ramesh & Rao. 1990) (มนัสชัย ปิ่นโต. 2550 : 33) ได้กล่าวถึงคำอธิบายของ ลิเคิร์ต (Likert) และเพื่อนร่วมงานของเขาที่สถาบันวิจัยทางสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้เน้นถึงความจำเป็น ในการพิจารณาทั้งทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรทุนว่าเป็นทรัพย์สินที่ต้องการการจัดการที่เหมาะสม ลิเคิร์ต ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแบบ มีส่วนร่วม ที่รู้จักกันในการบริหารงาน 4 ระบบ (System 4) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน 4 แบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว (Exploitative-authority) เป็นการบริหารองค์กรที่เน้นหน้าที่ และโครงสร้างแบบอำนาจนิยมสูง

ระบบที่ 2 เป็นการใช้อำนาจแบบเมตตา (Benevolent - authority) เป็นความสัมพันธ์แบบนายกับบ่าว ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างต้องทำให้ลูกจ้างมีความเชื่อมั่น

ระบบที่ 3 เป็นการให้คำปรึกษา (Consultative) ภายใต้ระบบนี้การบริหารงานมีความมั่นคง แต่ฝ่ายบริหารไม่มีความเชื่อมั่น และความไว้วางใจอย่างเต็มที่ในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

ระบบที่ 4 นี้มีการขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความเป็นมิตรกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับสูงจากการมีส่วนร่วมในการทำงานแบบกลุ่ม

นอกจากนี้ ลิเกิร์ต ยังได้เสนอผลงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งกระทำโดยกลุ่มผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ การติดต่อสื่อสารไม่เพียงแต่ติดต่อจากระดับบนลงล่าง และจากระดับล่างขึ้นไปข้างบนเท่านั้น แต่ยังมี การติดต่อสื่อสารในแนวนอนระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ระดับเดียวกัน ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่จะพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ ความเกี่ยวพันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์การอย่างไม่เป็นทางการจะเข้ากันได้เป็นอย่างดีนอกจากนี้แล้วลิเกิร์ตยังได้แสดงให้เห็นสาระสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถกเถียงปัญหาของตนได้ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างยอมรับนับถือ และไว้วางใจกัน
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการขององค์การ กระตุ้นให้เกิดเจตคติในการถือคุณดลองค์การ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ ทั้งในแนวดิ่ง และแนวนอน ข่าวสารภายในองค์การมีความถูกต้องเพียงพอเชื่อถือได้
4. ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผย และโดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ การปฏิบัติงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ
5. การใช้อำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์การ
6. เปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากขึ้น และถูกต้องตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง
7. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก หลีกเลี่ยงการควบคุมด้วยวิธีตำหนิ หรือดูด่าว่ากล่าว
8. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน โดยการฝึกอบรมเพื่อให้การทำงานมีผลงานที่สูงสุด และสำเร็จตามเป้าหมาย

มันส์ซัย ปินโต (2550 : 35) กล่าวว่า ดร็กเกอร์ได้เสนอเทคนิคให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งใช้การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) ในการบริหารธุรกิจ ซึ่ง

นักธุรกิจทุกระดับจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สำหรับหน่วยงานของคุณและเป้าหมายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่ได้มาจากการกำหนดเป้าหมายคือ ความร่วมมือระหว่างบุคคล ความร่วมกันประสานเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทำให้พนักงานมีความภูมิใจ และรับผิดชอบในกิจกรรม และสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น

การบริหารโดยวัตถุประสงค์ (Management by objective) เป็นการบริหารที่เริ่มโดยฝ่ายบริหารระดับสูงสุดจะกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักเสียก่อน แล้วจึงจะกระจายลงสู่เบื้องล่าง หรือในบางองค์กรจะเริ่มทำพร้อม ๆ กัน กับการบริหารที่เริ่มต้นจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน อย่างไรก็ตามแนวทางที่ได้รับความนิยมและใช้เป็นเกณฑ์มีดังต่อไปนี้

1. เสนอเป้าหมาย ผู้จัดการแต่ละหน่วยจะร่างเป้าหมายและแผนงานที่ตนคิดว่าจะทำในปีงบประมาณต่อไป เสนอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงพิจารณาตามลำดับชั้น หรือบางองค์กรผู้บริหารระดับสูงจะกำหนดนโยบายการบริหารในปีต่อไป และตั้งเป้าหมายรวมเอาไว้ และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล รวมทั้งแผนการปฏิบัติการเอาไว้ด้วย

2. การตั้งเป้าหมายในหน่วยงานที่เสนอเป้าหมายเริ่มต้นจากระดับล่าง ผู้บริหารระดับต่อเนืองกันจะต้องมาปรึกษาหารือเพื่อตกลงยอมรับเป้าหมายระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเห็นชอบร่วมกันก็นำไปใช้เป็นแผนปฏิบัติการได้ ขั้นที่สองให้หน่วยงานรองลงมากำหนดเป้าหมาย และแผนงานของหน่วยงานให้สอดคล้องรองรับเป้าหมายรวมขององค์กร เมื่อกำหนดเป้าหมายหน่วยงานแล้ว ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจะหารือเพื่อให้ความเห็นชอบร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการประสานงานขององค์กรให้เป็นระบบ ขณะเดียวกันก็ทำให้ทุกคน มีส่วนเสนอความคิดเห็น และความเป็นไปได้ของเป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อความสำเร็จในงานของตน

3. การตรวจสอบผลงานเป็นระยะ ขั้นนี้จะมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูความก้าวหน้าและปัญหาต่าง ๆ เพื่อการแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้น ข้อมูลป้อนกลับจึงมีความสำคัญต่อการพิจารณา เพื่อการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงาน ซึ่งอาจทำให้มีการปรับเป้าหมายและแผนงานใหม่ ได้เมื่อองค์กรเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินผลว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ปัญหาที่เป้าหมายไม่บรรลุผล อยู่ ณ จุดใด การประเมินผลจะใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับในการตั้งเป้าหมายในครั้งต่อไป

องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สแวนเบอร์ก (Swanberg, 1996 : 93) ได้ทำการศึกษาถึงองค์ประกอบสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสรุปได้ดังนี้

ประการที่ 1 การไว้วางใจกัน (Trust) เป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เรียบร้อย หากได้รับการไว้วางใจกัน ช่วงเวลาในการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารควรจะได้รับ การควบคุมจากผู้บริหาร ภาระงานทั้งหมดหรือการตัดสินใจผู้บริหารจะให้โอกาสเท่าที่จะเป็นไปได้ ผู้บริหารที่ให้อำนาจและให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถและข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน

ประการที่ 2 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) บุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความยึดมั่นผูกพัน ผู้บริหารควรที่จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือและฝักอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติควรจะมี ความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งเป็นลักษณะที่ได้จากการพัฒนา การให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับผู้บริหารที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร และมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้บริหาร ประสบการณ์ในการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ ทำให้เกิดผลผลิตในการทำงานมากขึ้น

ประการที่ 3 การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลผลิตหรือผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ

ประการที่ 4 ความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน (Autonomy) เป็นภาวะที่เป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการทำงาน ความมีอำนาจหน้าที่และความสามารถในการรายงานสำหรับงานของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องการความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ในการตัดสินใจในงานของตนเอง ซึ่งจะทำให้มีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

ประการที่ 5 ลักษณะด้านอื่นๆ (Other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรที่จะต้องมีปัจจัยที่ครอบคลุมหลายๆด้าน แต่ควรจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจมิใช่บังคับบรรยากาศขององค์กร ถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในเป้าหมายหรือ

ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มขึ้นโดยมีผู้ให้การสนับสนุน โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและความกระตือรือร้น สภาพแวดล้อมในองค์กรถือได้ว่ามีส่วนสนับสนุน ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพึงระลึกว่า เงื่อนไขต่างๆสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงถือว่าเป็นสิ่งที่เป็นจริง ผู้บริหารควรจะต้องรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ และให้การสนับสนุนส่งเสริม

ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

มนัสชัย ปิ่นโต (2550 : 41) สรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในลักษณะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. การร่วมประชุม
2. การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
3. การตีความปัญหา
4. การออกเสียงสนับสนุน หรือคัดค้านปัญหา
5. การออกเสียงเลือกตั้ง
6. การบริจาคเงิน
7. การบริจาควัตถุ
8. การช่วยเหลือด้านแรงงาน
9. การใช้ประโยชน์จากโครงการให้ถูกต้อง
10. การทำนุบำรุงดูแล โครงการให้ถูกต้อง
11. การทำงานร่วมกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมจากแนวคิดผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ว่าเป็นการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนการศึกษาเก็บรายละเอียดของข้อมูล หาสาเหตุของปัญหา สรุปปัญหา และวางแผนแก้ไขโดยกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่าง ชัดเจน การดำเนินการแก้ไข หรือขั้นปฏิบัติงาน โดยดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ การประเมินผลงานสรุปผลงานที่ได้ดำเนินการไว้ วิเคราะห์เหตุผลของการปฏิบัติงานดังกล่าวการติดตามผล หลังจากการทราบผลที่องค์กรได้รับแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาแก้ไขปรับปรุงพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึงการที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดนั้นจะมีเหตุผลที่สำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าตนจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ทำไป และประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ
2. ปัจจัยโครงสร้างของ โอกาส หรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึง การมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วม และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหลังการมีส่วนร่วม ดังนั้นพื้นฐาน

ทางด้าน โครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วม จึงควรมีลักษณะดังนี้คือ ประการแรก เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สองมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อผู้ที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม จะได้สามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพที่เป็นจริงของตนได้ และประการที่สาม มีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

จากปัจจัยดังกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยของสิ่งจูงใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นต้องคำนึงถึงสิ่งตอบแทน ได้รับการบอกข่าวชักชวนและปัจจัยโครงสร้างของโอกาสที่เป็นช่องทางที่จะได้รับประโยชน์หลังจากการเข้ามีส่วนร่วมและปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

บาชเซอร์ (Bacher. 1960 : 35) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดแล้วบุคคลก็หวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

แฟรงค์คลิน (Franklin. 1975 : 153) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1972 : 153) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

เฮียบิเนียค และอัลโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยา ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพ ซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

พอร์ทเตอร์ (Porter. 1974 : 603) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันกันอย่างแน่นแฟ้น ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พันธะของ ผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่ค่อนข้างจะซับซ้อน มี องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องด้วย สำหรับนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็น พวกเดียวกัน ยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มี ประโยชน์ต่อเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กร โดยรวม ตลอดจนความภักดีต่อองค์กร

คานเตอร์ (Kanter. 1971 : 499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจของ บุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

มาร์ช และแมนนารี (March and Mannari. 1977 : 58) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรเป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ตลอดจนยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

สเตอร์ (Steers. 1977 : 46) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่ เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่ง สามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อถืออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

มาวเดย์, สเตอร์ และพอร์ทเตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็น ความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กร อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ชอร์ และมาร์ติน (Shore & Martin. 1989 : 635) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจงาน เพียงแต่ความพึงพอใจงานเป็นตัววัดผลการ

ปฏิบัติงานในระยะสั้นๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัววัดได้ในระยะยาว และคงทนกว่าจากความหมายของความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กรที่รวบรวมมาทำให้สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรืองานที่ตนปฏิบัติ เป็นความรู้สึกทางบวกของสมาชิกที่มีต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ศักดิ์สิทธิ์ คาวิวงษ์ (2548 : 37) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่รวบรวมมาทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์กรหรืองานที่ตนปฏิบัติ เป็นความรู้สึกทางบวกของสมาชิกที่มีต่องาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 98) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมบางอย่าง อันเนื่องมาจากเขาได้ลงทุน และพลังงานไปกับสิ่งนั้น เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งในที่สุดแล้วบุคคลก็หวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งทีบุคคล

สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาพของแต่ละบุคคลที่นำตนเองไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่าง และความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร รวมถึงทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์การในทางบวก ในรูปของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญาความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติให้องค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี และคุณค่าขององค์กร และมีส่วนร่วมต่อบทบาทในทางสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมาย และรวมไปถึงชื่อเสียงขององค์กร โดยรวมตลอดจนความภักดีต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรแต่ผลที่ตามมาทางอ้อม นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดอัตราการย้ายงาน และอัตราการขาดงานพร้อม ๆ กับช่วยให้สมาชิกมีความทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการย้าย การลาออก ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือ ไม่มีเลย ซึ่ง

ผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

บารอน (Baron. 1986 : 165) ได้อธิบายว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึก ไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อพฤติกรรม ของพนักงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

3. ความพึงพอใจในงานระดับสูง เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

สเตอร์ (Steers. 1977 : 48) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า - ออก จากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974) (มนัสชัย ปิ่นโต. 2550 : 67) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า ตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรัก และผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

สรุปว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรเป็นอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการ

รับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง ทำให้พนักงานมีความพยายาม ที่จะทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย และเป็นตัวชี้วัดถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และที่สำคัญเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับ เป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้พนักงานมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับ องค์กรต่อไป เพื่อทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเอง เลื่อมใสศรัทธาต่อองค์กรนั้น ๆ ตลอดไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้ศึกษานั้น น่าสนใจและสามารถอธิบายความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ได้แก่

บารอน (Baron. 1986 : 162-163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อ องค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่ คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วน ตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิด ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับ งานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมี ทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการ ทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจ ในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของ พนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สเตอร์ และพอร์ทเตอร์ (Steers & Porter. 1982 : 151) ศึกษาถึงสาเหตุของ ความผูกพัน องค์กร ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ
เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ในขณะที่ เฮย์บีเนียค และอัลโต (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 566) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

ลี (Lee. 1967) (มนัสชัย ปิ่นโต. 2550 : 68) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

สเตอร์ (Steers. 1977 : 22) ได้ทำการสรุปผลการศึกษาวิเคราะห์ผลงานของตนเอง และนักวิชาการคนอื่น ๆ พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์กรจะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลาย อย่างเช่น ความคาดหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิง มีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิง ต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพัน ต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความดึงดูดใจให้ การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากร เห็นว่าเรามีความสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องการมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จ ในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้น ได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

3.1 การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะต้องทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้กำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์การ ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในระดับสูง ในองค์การขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์การสูง รู้สึกต่อองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ จะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

4.3 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า นั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้รับความตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานเกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรักพิชชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลาย ในงาน จากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้ม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจใน ผู้บังคับบัญชาของตนเอง และพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานจะรู้สึกว่าจะเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน รวมถึงปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง และขนาดขององค์กร ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension) และระยะเวลาของประสบการณ์ ในการทำงานในหน่วยงาน ความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร อายุบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล และระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง สถานภาพสมรสบุคคลที่มีภาวะครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วม ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอชเบิร์ค

(Hertzberg) ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor's theory X and theory Y) ที่สามารถโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ (มลฑา พิทักษ์, 2554 : 41) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ทซ์เบิร์ก (Hertzberg)

เฮิร์ทซ์เบิร์ก และคณะ (Hertzberg and others, 1959) (มลฑา พิทักษ์, 2554 : 41) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้ตนชอบ และรักงานปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยสามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1. ความสามารถในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชยแสดงความยินดีให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำดับแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นนี้ และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือว่าจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการ และการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการและดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮอชเบิร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางการจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยมีหน้าที่ที่จะก้าวจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอชเบิร์ก เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของ

ผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
นั่นเอง

2.3.2 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) (ณัทธา กริหิรัญ. 2550 : 15 - 17) ได้ศึกษาว่าพฤติกรรมของคนจะถูกกำหนด และควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ แรงจูงใจเหล่านี้ มีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละคนอีกด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรได้รับทราบว่า แรงจูงใจหรือความต้องการ (Motive or wants) ของพนักงานในองค์กรนั้นมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ความรู้ในเรื่องดังกล่าว ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องจนกระทั่งตั้งเป็นทฤษฎีทั่วไป (General Theory) เกี่ยวกับการจูงใจคนขึ้นไว้ ผู้ตั้งทฤษฎีนี้ คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนไว้ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการเหล่านี้จะไปกระตุ้นพฤติกรรม
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคน จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับของความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง

มาสโลว์ ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการหรือ “Hierarchy of needs” ของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์มีอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีวิตอยู่ ทำให้มนุษย์ต้องไฝหาสิ่งเหล่านี้ มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่างๆ ทุกอย่างแล้ว การตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ภายหลังจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากจะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์การธุรกิจความจำเป็นในด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยซึ่งเราพบเห็นกันอยู่เสมอก็ได้แก่ การที่พนักงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามที่เศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงาน ย่อมทำให้พนักงานขาดรายได้และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วยความต้องการชนิดนี้ อาจสังเกตได้จากกรณีที่พนักงานได้รับรายได้ที่เพียงพอสำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้วพนักงานก็จะทำการออมเงิน เพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบกับรายได้ในอนาคตได้ พนักงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบ และจ้างต่อไปหรือในกรณีที่พนักงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเดิม ก็อาจหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ทำให้ความมั่นคงมากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongings needs) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคมความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับคนอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่มคนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้อาจจะเปลี่ยนไปเป็นรูปของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกต่อตนเอง ว่าเป็นผู้มีคุณค่าต่อสังคมกลุ่มนี้ และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอรอดหรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ความสำคัญในตัวเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่น ความพยายามที่จะทำให้มีฐานะเด่น

ดังกล่าว มักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่น ๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization or self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกและอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง ความพอใจที่ได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดดังกล่าวนี้ มีลักษณะกว้างขวางมาก และจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ความต้องการในขั้นนี้ มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ละคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน ตัวอย่างของความต้องการชนิดนี้ก็มี เช่น ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง ความต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลก หรืออยากมีบุตรชายหญิงในจำนวนเหมาะสม อยากได้รับเลือกตั้งเป็นนายกฯ หรืออยากจะทำประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของตน หรืออยากที่จะช่วยเหลือการกุศลเพื่อให้ได้รับความสุขทางใจ เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า ลำดับขั้นของความต้องการ หรือ “Hierarchy of needs” ของมนุษย์ มีอยู่ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง

2.3.3 ทฤษฎี X และ Y ของแมกเกรเกอร์ (Mcgregor's theory X and theory Y)

แมกเกรเกอร์ (Mcgregor) (บรรพต ศรีวิเศษ. 2550 : 11) ให้แนวคิดในการบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร การบริหารงานของเขาจะขึ้นอยู่กับทัศนะและความคิดเห็นของเขาเองที่เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แมกเกรเกอร์ได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้นสรุปได้ดังนี้

ทฤษฎี X ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะของความเกียจคร้านและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้ทำงาน

ทฤษฎี Y ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า คนโดยพื้นฐานแล้วมีความขยันหมั่นเพียรให้ความร่วมมือและสนับสนุน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี X ย่อมจะใช้มาตรการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดจะใช้วิธีจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์พิเศษอื่น ๆ มีการคุกคามด้วยการลงโทษเป็น

เรื่องสำคัญ ส่วนผู้บริหารที่เชื่อในทฤษฎี Y จะพยายามจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม สิ่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาควบคุมตนเอง และจะส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นสำคัญ

ทฤษฎีนี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนสมมติฐานการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น (ความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาว่า

1. ปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น
2. มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก
3. จะมีการหยุดพักหรือหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการตอบสนองในระดับสูง (ความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต) ในการจูงใจบุคคลในองค์การจึงคาดหมายเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชา

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

ทฤษฎีไหนเป็นทฤษฎีที่ถูกต้องทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y คำตอบสำหรับคำถามนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนที่มาเกี่ยวข้อง สถานการณ์ ลักษณะขององค์การและปัจจัยอื่น ๆ อย่างไรก็ตามจากการวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการใช้แนวทางทฤษฎี Y นั้นในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดผลสำเร็จงานได้มากกว่า

สรุปว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอ์เบิร์ต (Herzberg) ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (Mcgregor's theory X and theory Y) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสามารถโยงไปสู่กระบวนการมีส่วนร่วมได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเขาจะเพิ่มความสนใจในงานและมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นที่จะทำงานซึ่งเป็นการเพิ่มผลผลิตของงานให้มากขึ้นในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดความท้อถอยในการทำงานและทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎี ดังกล่าวสอดคล้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ ถ้าบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดตัดสินใจจะ

ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญญพล สุคันทรส (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลเมืองอโยธยาให้เป็นเมืองน่าอยู่ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 49.20 มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 45.70 มีระดับรายได้ครอบครัวต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 28.30 มีสถานภาพทางสังคม ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มใด ๆ เลย ร้อยละ 70.70 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลเมืองอโยธยาให้เป็นเมืองน่าอยู่ในด้านเศรษฐกิจ และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับการมีส่วนร่วมมาก และในด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกายภาพ อยู่ในระดับการมีส่วนร่วมน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ครอบครัวต่อเดือน และสถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกันทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลเมืองอโยธยาให้เป็นเมืองน่าอยู่แตกต่างกันที่นัยสำคัญ 0.05

ศักดิ์สิทธิ์ คาวิวงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานของข้าราชการทหารพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารตามจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมแตกต่างกัน และส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์กรแตกต่างกัน 5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน และส่วนสังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรแตกต่างกัน 6) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุและตำแหน่งชั้นยศแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความสำคัญ

ของตนต่อองค์การแตกต่างกันส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความหลากหลายในงานแตกต่างกัน และส่วนสังกัดแตกต่างกันมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนาจการ และด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความ ทำทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงาน 8) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความ เชื่อถืออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความ ทำทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความ ทำทายของงาน ด้านความหลากหลายในงาน และด้านความน่าเชื่อถือขององค์การ

ฉิชา เกษจำรัส (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลท่าแลง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.30 มีอายุ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 56.70 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 36.40 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,001 - 6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.00 เป็นสมาชิกกลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 65.40 มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 82.40 และมีระดับความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการพัฒนาชุมชนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงสำหรับที่มีความรู้สูงมากที่สุดในเรื่องที่ว่า การวางแผนเพื่อพัฒนาชุมชน โดยเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 73.70 และน้อยที่สุดในเรื่องที่ว่า การสร้างความเจริญของชุมชนเป็นเรื่องของผู้นำเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 2.40 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในด้านการได้รับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลางในด้านการปฏิบัติการ ด้านการตัดสินใจ และด้านการประเมินผล ผลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนเมื่อแยกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีความแตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน และระยะเวลาที่

อาศัยอยู่ในชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตาม รายได้ และระดับความรู้ในพัฒนาชุมชนกลุ่มตัวอย่าง

มนัสชัย ปิ่นโต (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทุกประเด็นปานกลาง 2) ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรทุกประเด็นมาก 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติทุกประเด็นมาก 4) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและแผนกแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการควบคุมแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการจัดองค์การแตกต่างกัน 5) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพัน ด้านความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรแตกต่างกัน 6) เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า เพศ และแผนกแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรแตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายในงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส และตำแหน่งแตกต่างกันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรแตกต่างกัน ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ในด้านบวก 7) ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวกและด้านการควบคุมมีความสัมพันธ์ในด้านบวก

เพ็ญศรี เมณเสนา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำคัญของงาน ด้านการพิจารณาผลตอบแทน ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความท้าทายของงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านความผูกพันที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มี

ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับตำแหน่งและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงินบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน

พัชรา ทาหอม (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้านลักษณะงาน ด้านสถานที่ตั้ง ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าจ้างเงินเดือน และด้านสวัสดิการและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ด้านความทุ่มเทให้กับงาน ด้านความผูกพันต่องาน และด้านความคงอยู่ของสมาชิกภาพ มีความผูกพันในระดับมาก 3) ลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจอู่ซ่อมรถ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีรายได้/เงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ที่มีขนาดของธุรกิจ จำนวนพนักงาน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอู่ซ่อมรถยนต์ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประชุม บำรุงจิตร์ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการศึกษาพบว่า 1) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและ ด้านการนิเทศการศึกษา 2) ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความผูกพันต่อโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วม

ร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

รัฐภาสกร ปรามมาศ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความผูกพันกับองค์กรของโรงพยาบาลจุน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21 - 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพยาบาล ระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านทั้งด้านคุณภาพชีวิต ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการยอมรับและความมั่นคงขององค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการตอบแทน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพศ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนมีความแตกต่างกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐาปะณี จุลินทร (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมพบที่มีความผูกพันของครูอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

ภาวิณี แก้วเมือง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงาน สูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปวีณา กรุงพลี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3) ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันมีระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิชิต ศรีแก่นแก้ว (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภูมิใจและการยอมรับในองค์กร และด้านความคาดหวังในองค์กรตามลำดับ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรสตึก มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีร้อยละสูงสุดคือ ควรมีความยุติธรรมในด้านการพิจารณาความดีความชอบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญช ควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาคกันและมีภาวะผู้นำ ควรปรับเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงและรับประกันในความปลอดภัย ควรจัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม ควรสนับสนุนผู้ปฏิบัติให้ได้รับการฝึกอบรม สร้างเสริมความรู้และทักษะในการทำงาน และอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานตามลำดับ

ชนิดา เล็บครุฑ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และบุคลากรเห็นด้วยระดับต่ำที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและ

เพียงพอ 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ใน ระดับที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศรัญญา ชื่อตรง (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่ของฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที่ 5 - 10 ปี รายได้ต่อเดือน 8,001 - 12,000 บาท หน่วยงานที่สังกัดคือส่วนเครื่องกล 2) พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน สถานะภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง