

สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร

ของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

สุดาพร ทองสวัสดิ์ ประชุม รอดประเสริฐ และ นรินทร์ จุลทรัพย์

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

STATES, PROBLEMS AND DEVELOPING GUIDELINES OF ACADEMIC STAFFS

ORGANIZATION COMMITMENT OF THE PRIVATE UNIVERSITIES IN THAILAND

Sudaporn Thongsawat, Prachoom Rodprasert and Niran Chullasap

Faculty of Education And Liberal Arts Hatyai University, Thailand

E-mail address: sudaporn@hu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 5 กรกฎาคม 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 14 สิงหาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี มี 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับสภาพความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรับรู้ชอบพอศรัทธา ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนและด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน และแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับปัญหาความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ประจำ จำนวน 323 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 37 แห่ง และข้อมูลแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านจากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าอันดับของ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยด้านความรู้สึกรับรู้ชอบพอศรัทธาและด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยแต่ละด้านมีประเด็นสำคัญและแนวทางพัฒนาแก้ไขแต่ละประเด็น ดังนี้ 2.1 ด้านความรู้สึกรับรู้ชอบพอศรัทธามีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและผู้บริหารขาดความเป็นธรรม ซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดและทำงานเป็นทีม และการมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนมีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายได้และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการมีโครงการพิเศษและมีบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจน และ

ผู้บริหารต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร 2.3 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานมีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการมีระเบียบกฎเกณฑ์มากและมาตรฐานการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการประชุมชี้แจงกฎเกณฑ์ให้บุคลากรมีความเข้าใจและกำหนดภาระงานให้ชัดเจนในสัญญาการจ้าง

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

Abstract

This research aimed at studying the states, problems and developing guidelines of academic staffs' Organization Commitment of the private universities in Thailand. The instrument used for data collection was a set of five – rating scale questionnaires concerning three aspects of organization commitment, namely affective normative, and continuance commitment. The data of the problems of each aspect had been drawn from the checklist statements by 323 sampling instructors from 37 private universities. The developing guidelines for each problem in each aspect of commitment condensed from the structural interview questions from twelve experts. Statistical device used for data presentation were mean, Standard Deviation, frequency, percentage, and consensus of the experts. Results revealed as follows;

1. The states of affective and normative commitment were rated by academic staffs at high consideration, while the continuance was rated at moderation
2. Organizational engagement problems of the academic staffs were significant issues and solutions for each issue would be as follows; 2.1) Affective commitment faced with the problems of un-cooperation among personnel and unfair in management. The suggested solutions were working should be in teamwork and the criteria of performance evaluation should be clear, 2.2) Normative commitment faced with the problems of inappropriate incomes and lacking of working morale. The suggested solutions indicated that management should be in good governance, 2.3) Continuance commitment faced with the problems of unfair regulations and unclear operating standards. The suggested solutions indicated that working rules should be in brief and conciseness.

Keywords: Organization Commitment, Lecturer, The Private Universities In Thailand

ความเป็นมาและความสำคัญ

การพัฒนาองค์การทางการศึกษาในยุคแห่งโลกเสรีทางการศึกษาถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การเป็นสำคัญ แรงผลักดันจากภายนอกองค์การที่สำคัญได้แก่ ความร่วมมือกันของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งนอกจากข้อตกลงระหว่างประเทศสมาชิก มุ่งเน้นไปในด้านเศรษฐกิจแล้ว ด้านการศึกษาเป็นหนึ่งในข้อตกลงที่เกิดขึ้นเพื่อความเป็นเสรีในด้านเศรษฐกิจและการศึกษา อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการศึกษาร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิก ภายใต้พันธสัญญาต่างๆ ที่ได้ร่วมลงนามต่อกันทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค เช่น ความร่วมมือขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี 2559 อันเป็นผลทำให้องค์การทางด้านธุรกิจตลอดจน องค์การทางการศึกษาในแต่ละประเทศจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะโลกเสรีทางการค้าและการศึกษาให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลักดันองค์การของตนให้เป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐหรือภาคเอกชน นอกจากแรงผลักดันจากภายนอกประเทศแล้ว แรงกระตุ้นสิ่งหนึ่งขององค์การด้านธุรกิจและองค์การการศึกษาที่ต้องไปสู่การพัฒนางานองค์การ นั้นคือ “รางวัลคุณภาพแห่งชาติ” (Thailand Quality Award : TQA) สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ ในประเทศไทยเองได้มีการจัดตั้ง “สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ” ขึ้น เพื่อมอบรางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นรางวัลอันทรงเกียรติซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เป็นเครื่องหมายแสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการขององค์การที่ทัดเทียมระดับมาตรฐานโลก รางวัลดังกล่าวจึงเป็นที่ปรารถนาของทุกองค์การของประเทศไทย แต่การได้มานั้นทุกองค์การต้องมีความพร้อมในทุกๆ ด้าน องค์การที่เข้าร่วมประเมินจะได้รับการตรวจประเมินด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสาขาอาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ตรวจประเมินโดยเฉพาะ และไม่ว่าองค์การจะผ่านเกณฑ์รับรางวัลหรือไม่ก็ตาม องค์การจะได้รับรายงานป้อนกลับซึ่งระบุจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง ซึ่งนับเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวางแผนปรับปรุงองค์การให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

จากการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในแวดวงการศึกษานี้ ทั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้เพิ่มขึ้นอย่างมากของมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้เกิดการแข่งขันอย่างเล็งไม่ได้ มหาวิทยาลัยใดไม่มีการปรับตัวหรือการพัฒนา จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยในภาพรวม จึงเป็นเหตุให้หลายมหาวิทยาลัยตระหนักและเตรียมความพร้อมต่อการแข่งขันมากขึ้น มหาวิทยาลัยเอกชนแม้ว่าจะมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีทันสมัย แต่การยอมรับจากสังคมในภาพรวม แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีศิษย์เก่าที่ได้รับความเชื่อถือ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ในการดำเนินการทั้งหมดนั้นเพื่อที่จะส่งเสริมชื่อเสียงที่ดีให้แก่สถาบัน ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดทางการบริหาร และยุทธศาสตร์ในการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อดึงดูดนักเรียนให้เข้ามาเรียนในสถาบันของตน (อริสรา บุญรัตน์, 2557 : 18)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนหลายแห่งก่อนหน้าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยกำลังประสบปัญหาวิกฤตด้านอัตรากำลังคนเนื่องจากถูกรุกรุกจากภาคเอกชนแย่งชิง

อาจารย์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานธุรกิจและเอกชนได้โดยเฉพาะบางสาขาที่เป็นความต้องการของหน่วยธุรกิจและเอกชน นอกจากนี้อาจารย์ที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีความรู้สึกว่ามีสถานภาพด้อยกว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งในทางสังคม และความก้าวหน้าในอาชีพ จึงต่างมุ่งมั่นที่จะเข้าเป็นอาจารย์หรือบุคลากรกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถคงอยู่ได้ในด้านธุรกิจ และสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ประจำสถาบันที่มีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพหรือเป็นการป้องกันก่อนเกิดปัญหาดังกล่าว ซึ่งมีผลกระทบต่อพัฒนาองค์การโดยตรง ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การต้องดำเนินการสร้างความผูกพันระหว่างอาจารย์ประจำกับองค์การ โดยการกำหนดนโยบายที่แน่นอนและวิธีการบริหารจัดการที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพัน และต้องการคงอยู่กับสถาบันเป็นเวลานาน เพราะความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อสถาบันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความทุ่มเทความร่วมมือ ช่วยกันปรับปรุงแก้ไข และสร้างสรรค์ผลงานให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์มีความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันเพิ่มยิ่งขึ้นรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงในปัจจุบัน ประกอบกับการบริหารจัดการภายในองค์การที่ดีเพื่อให้เกิดการสมดุล และรองรับกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตภายใต้อิทธิพลที่มีผลกระทบต่อองค์การไม่ว่าจะเป็นกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงระหว่างประเทศ การแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งจากภาคเอกชนและภาครัฐ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคภายในองค์การเอง อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สภาวะแวดล้อมดังกล่าว และเป็นองค์การแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสามารถยกระดับฐานะให้เป็นผู้นำทางสถาบันการศึกษาเอกชน ทั้งได้รับการยอมรับยกย่องจากสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้

ดังนั้นเพื่อให้ทราบถึงสภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนของประเทศไทยในปัจจุบัน อันจะสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและเชิงป้องกันต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนของไทย ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นทำการวิจัย เพื่อทราบถึงสภาพ ปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนของไทยและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การที่เหมาะสมในภาวะการณ์ที่แท้จริงในปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีประสิทธิภาพดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับทั้งภายในประเทศและประชาคมต่างประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหา ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตการศึกษา

1. **ด้านเนื้อหา** การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษา สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดและทฤษฎีของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer,J.P.& Allen,N.J.,1997: 11) ได้แก่ ด้านความรู้สึกรับผูกพัน (Affective Commitment) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน (Continuance Commitment) และด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน (Normative Commitment)

2. ด้านผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

2.1 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ อาจารย์ประจำตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607 – 610) ซึ่งกำหนดไว้ 375 คน ใช้การสุ่มอย่างง่ายตามอัตราส่วนจากประชากรอาจารย์ประจำซึ่งมีทั้งหมด 11,726 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 40 แห่ง แต่สามารถนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 323 ฉบับ ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นอาจารย์ประจำจึงมีจำนวน 323 คน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน ซึ่งได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี นักวิชาการ และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3. **ด้านพื้นที่การศึกษา** พื้นที่สำหรับทำวิจัยในครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 40 แห่ง

4. **ขอบเขตด้านเวลา** ทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผล ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ 2561 ถึงเดือน กรกฎาคม 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 40 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 11,767 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย จำนวน 375 คน ตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) จาก 40 มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire) สอบถามเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำ 3 ด้าน คือ

- 1) ด้านความรู้สึกรักชอบพอศรัทธา (Affective Commitment)
- 2) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน (Continuance Commitment)
- 3) ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน (Normative Commitment)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเลือกตอบจากประเด็นที่กำหนดให้ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกรายการที่ตรงกับปัญหาของมหาวิทยาลัยได้เพียงรายการเดียว และหากรายการที่ไม่ตรงกับปัญหาของมหาวิทยาลัย ก็ต้องไปเลือกหัวข้อ ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นแบบเติมคำตอบในส่วนนี้ สอบถามเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อมหาวิทยาลัยของบุคลากรแต่ละด้าน ทั้ง 3 ด้าน

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ในการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยนำแนวคำถามของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer, J.P. & Allen, N.J., 1997) มาปรับให้เข้ากับบริบทของงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ
3. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ สำหรับส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ (สำเนาหนังสือขอความร่วมมือปรากฏในภาคผนวก ก)
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Item – Objective Congruency : IOC)
5. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยตามข้อ 1. ไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์ประจำที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนเหล่านั้น เป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัย ทั้ง 40 มหาวิทยาลัย จำนวนมหาวิทยาลัยละ 1 - 2 คน รวม 50 คน เพื่อการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item – Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach (1990: 204) เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ทุกข้อ มีค่าอยู่ในช่วง 0.27 – 0.87 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความเชื่อมั่นรายด้านปรากฏดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความรู้สึกรักชอบพอศรัทธา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .51 - .79 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (α) = .94

ด้านที่ 2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .37 - .74 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (α) = .96

ด้านที่ 3 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) .38 - .84 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน (α) = .87

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยกับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย และขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อให้อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 40 แห่ง แห่งละ 11 ฉบับ เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รับการอนุญาตจากนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย และอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยผู้วิจัยไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ส่งทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 323 ฉบับ จากจำนวน 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.13 ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

1. ผลการศึกษาระดับตามสภาพความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยตามความเห็นของอาจารย์ประจำ ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด
	1.50 – 1.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย
	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง
	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก
	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ในการศึกษาปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3. แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure-Interview Questions) โดยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำตอบ ซึ่งได้จากปัญหาสำคัญของความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ตามผลการวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพปัญหามาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน สำหรับหาแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยในแต่ละด้านความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การหาค่าความถี่ การเรียงลำดับและสรุปผลการวิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยการพิจารณาจากฉันทามติ (Consensus) ของผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยโดยรวมด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา และด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากส่วนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

2. อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนประสบปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธามีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร

2.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนมีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.3 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานมีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา แนวทางการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานให้อาจารย์ประจำทำงานเป็นทีมและมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3.2 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน แนวทางการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการมีระบบบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนมีโครงการพิเศษ ให้อาจารย์ได้ปฏิบัติเพื่อการมีรายได้เสริมและผู้บริหารต้องมีธรรมาภิบาลในการบริหาร

3.3 ด้านมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน แนวทางการพัฒนาเกี่ยวข้องกับการจัดทำภาระงานในแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจนในสัญญาจ้างและจัดประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานให้อาจารย์ได้รับทราบและเข้าใจร่วมกันโดยชัดเจน

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าสภาพความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยรวมด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา และด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ประจำมีความภาคภูมิใจในองค์การของตน ชื่อเสียงขององค์การที่ตนคงอยู่ เต็มใจที่จะอยู่ในองค์การนั้นและยอมรับในกฎเกณฑ์ขององค์การได้ ตลอดจนถึงการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันกับคนในองค์การ และพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันที่เป็นแบบนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของทินวัตร เงินขาว (2546: 86-90) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากข้าราชการครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมภายนอกทั่วไป การ

บริหารงานภายในโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม มีอิสระในการทำงานมากขึ้นทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของประทุม ฤกษ์กลาง (2538: 164-170) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

1.1 ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้สึกชอบพอศรัทธา นั้น เริ่มต้นมาตั้งแต่การเริ่มสมัครงานหรือตัดสินใจเลือกที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย เพราะหากอาจารย์ไม่มีความศรัทธาต่อมหาวิทยาลัยที่ตนจะเข้าร่วมงานแล้วความผูกพันด้านนี้ย่อมไม่อาจอยู่ในระดับมากได้ ครั้นเมื่อได้เข้าร่วมงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชน ในตำแหน่งอาจารย์ซึ่งถือเป็นตำแหน่งงานอันเป็นที่น่ายกย่องของสังคม เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และมีผลทางตรงต่อภาพพจน์ ชื่อเสียงหรือคุณภาพทางการศึกษาต่อมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในตำแหน่งอาจารย์อยู่ในระดับต้น ๆ และในการบริหารงานต่าง ๆ จึงมักต้องมีคณะกรรมการ คณะทำงานหรือผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ประจำ อันทำให้เกิดความภาคภูมิใจว่าตำแหน่งอาจารย์ประจำที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยอัตลักษณ์ของความเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน อาทิเช่น ขนาด ชื่อเสียง เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร และสไตล์การบริหารงานที่มีบุคคลเป็นเจ้าของกิจการเลือกใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม อันก่อให้เกิดความสนิทสนมระหว่างอาจารย์ประจำกับเจ้าของมหาวิทยาลัยเอกชน อันแตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งไม่มีบุคคลเป็นเจ้าของกล่าวได้ว่า กระบวนการได้มาหรือการคัดสรรบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเอกชน มักเกิดจากการแนะนำ การฝากฝังจากเครือข่ายที่มีสายสัมพันธ์กัน มากกว่าการสมัครสอบแข่งขันเป็นหลัก อย่างเช่น มหาวิทยาลัยของรัฐและอัตราอายุงานในการคงอยู่ในองค์กรมีระยะเวลาเฉลี่ยกว่า 10 ปีขึ้นไป จึงอาจเป็นเหตุผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้ สูงในระดับมาก สอดคล้องกับวิมล จำปานิล (2553: 152-163) ที่ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโรงเรียนของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมาจากความพึงพอใจในงานของครู รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงบริการของผู้บริหารโรงเรียนและการรับรู้ความยุติธรรมในโรงเรียน ซึ่งชี้ให้เห็นความเกี่ยวพันระหว่างการบริหารงานด้วยภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับที่อาจารย์ประจำรับสภาพได้ เนื่องมาจากกฎเกณฑ์เหล่านั้นมาจากการมีส่วนร่วมในการแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ การปรับตัวที่ดี มาจากการสื่อสารองค์กรที่ดีมีผลต่อความผูกพันต่อมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนยอมรับในระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ก่อนหน้า และพร้อมรับกับระเบียบกฎเกณฑ์ประจำที่ทราบติดอยู่ก่อนที่จะมาร่วมงานกับมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยเอกชนได้ชี้แจงกฎเกณฑ์ทั้งก่อนการเริ่มปฏิบัติงาน หลังจากเข้ามาปฏิบัติงานและในอนาคตที่จะเกิดขึ้น อาจารย์ประจำจึงไม่คิดว่าระเบียบกฎเกณฑ์เหล่านั้นเป็นอุปสรรคที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากจะมีความเป็นอัตโนมัติ

ลักษณะที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว การให้โอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเอกชนเองก็เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรจากอาจารย์ประจำได้ และที่สำคัญคือเมื่อมีกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลมาจากภายในหรือภายนอกองค์กร อาจารย์ประจำเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอที่จะนำไปขับเคลื่อนให้สามารถดำเนินการอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นการได้มาซึ่งทุน เครื่องมือ และอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน สอดคล้องกับ คอลควิตต์ เลอไพน์และ เวสสัน (Colquitt, LePine, Wesson 2011: 70-89) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันทางระเบียบและกฎเกณฑ์แสดงถึงเหตุผลบางประการตามข้อผูกพัน พันธสัญญาต่าง ๆ สำหรับการเข้าร่วมกับองค์กรในปัจจุบัน รวมถึงความรู้สึกที่เจ้านายเพื่อนร่วมงานหรือ บริษัทที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เหตุผลเหล่านี้ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นเชิงบรรทัดฐานซึ่งกำหนดให้เป็นความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรเนื่องจากความรู้สึกผูกพัน ในกรณีนี้คุณต้องอยู่เพราะคุณควรจะอยู่ซึ่งสอดคล้องตามคำแนะนำของผู้ทรงวุฒิที่ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนนอกจากจะมีความเป็นอัตลักษณ์ที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว การให้โอกาสการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยเอกชนเองก็เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรจากอาจารย์ประจำได้

1.3 ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลประโยชน์ในด้านผลประโยชน์ตอบแทน คือ รายได้หลักของมหาวิทยาลัยเอกชนมาจากทางเดียวคือจากค่าลงทะเบียนเรียน ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยมีอัตรารายได้จากส่วนนี้ลดลง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีรายได้น้อย ให้ผลตอบแทนต่ออาจารย์ประจำได้น้อย และรายได้อื่น ๆ ที่มาจากการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และรายได้จากเงินปันผล จากการลงทุนยังมีไม่มาก แตกต่างจากมหาวิทยาลัยภาครัฐที่มีเงินทุนสนับสนุนจากรัฐบาล และผลภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศ ที่ส่งผลทางตรงกับมหาวิทยาลัยเอกชนเองในเรื่องของรายได้ที่จะมาเกื้อหนุนองค์การตลอดจนบุคลากร เป็นเช่นนั้นจึงมีการเพิ่มภาระงานมากขึ้นในขณะที่ผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ คงเดิมหรือเพิ่มเพียงเล็กน้อยทำให้อาจารย์ประจำมีความรู้สึกไม่มั่นคงในฐานะทางเศรษฐกิจ จึงเกิดแนวคิดที่จะเปลี่ยนงาน ลาออก ถ้ามีโอกาสได้งานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนดีกว่า มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็ก อาจประสบปัญหาด้านนี้มากกว่ามหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ เพราะอัตราการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การเลื่อนระดับต่าง ๆ จะมีน้อย และที่สำคัญความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในมหาวิทยาลัยเอกชนเอง ที่อาจมีความไม่ยุติธรรมเกิดขึ้น ทำให้อาจารย์ประจำรู้สึกไม่ก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน อาจารย์ประจำต่างก็มีภาระทางเศรษฐกิจ ชื่อเสียงทางสังคมที่ต่างกันไป มักเปรียบเทียบผลประโยชน์ตอบแทนของตนกับองค์กรอื่นที่ตนอาจตัดสินใจลาออก เปลี่ยนงาน ด้วยเหตุแห่งผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่าในเชิงเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ เช่น เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน หรือบริษัทเอกชนอื่น เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุดของทั้ง 3 ด้าน สอดคล้องกับ วิทย์ เมษะวรรกุล (2553: 199-202) พบว่าความพึงพอใจในการปรับค่าตอบแทนและความพึงพอใจในสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลลัพธ์มี

อิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการสอดคล้องกับมาร์ติน และ ฮาเฟอร์ (Martin and Hafer, 1995: 310-331) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเล่นงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนงานพบว่า ความต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทายก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วยหรือโดยรวมก็คือ ผลประโยชน์ตอบแทนนั่นเอง

2. ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา มีปัญหาเกิดจากความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและความไม่เป็นธรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนโดยส่วนใหญ่แล้ว เป็นงานเฉพาะบุคคล เช่น การเรียนการสอนซึ่งอาจารย์ประจำต่างมีพฤติกรรมหรือวิธีการที่แตกต่างกัน และการมีกิจกรรมร่วมกันในเชิงปฏิบัติการนั้นยังมีอยู่น้อยในมหาวิทยาลัยเอกชน สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ว่านโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมักจะรวบอำนาจการตัดสินใจไว้กับเจ้าของ จึงไม่สนับสนุนให้มีอาจารย์ประจำเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์การมากเท่าที่ควร ผู้บริหารขาดความเป็นธรรมผู้ใกล้ชิดสนิทสนมผู้บริหารที่ถูกมองว่าถูกเชิดชูให้ความสำคัญมากกว่าบุคคลอื่น สอดคล้องกับ นวรัตน์ ศรสूरียา (2548: 80-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น พบว่าการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ นันทนา ประกอบกิจ (2538: 130-132) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติของผู้บริหาร

3. ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่า ความผูกพันด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน มีปัญหาเกิดจากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นโดยส่วนตัวหรือภาระทางครอบครัว กักรายได้ที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกประเด็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำ สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่าเป็นเพราะภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการที่มหาวิทยาลัยมีปริมาณนักศึกษาที่ลดลงกว่าเดิม มีผลการประกอบการที่ต่ำลง จึงต้องลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลงโดยการเพิ่มภาระงานในขณะที่ผลตอบแทนยังคงเท่าเดิมหรือเพิ่มในอัตราที่อาจารย์ประจำมองว่าไม่ยุติธรรมต่อตนเอง ทำให้ขวัญกำลังใจลดน้อยถอยลง และที่สำคัญอาจมีการนำผลตอบแทนที่ตนได้รับไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน หรือตำแหน่งหน้าที่การงานก็ตาม เปรียบเทียบกับองค์การอื่นจนเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจเมื่อพบว่าสิ่งที่ตน

ได้นั้นไม่เทียบเท่า สอดคล้องกับ นวรัตน์ ศรีสุริยา (2548: 80-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น พบว่าความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ และความพึงพอใจขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ นันทน์ธนต์ นิมยี่สุน (2557: 130-140) ได้ศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในองค์การ การบริหารค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4. ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน มีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความไม่ชัดเจนของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารภายในองค์การไม่ทั่วถึง หรือมีแต่ไม่ได้สร้างความเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่ออาจารย์ประจำ ในบทบาทหน้าที่และความสำคัญต่อระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐานจากหน่วยงานภายนอกที่นำควบคุมองค์การโดยเฉพาะจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ว่าประเด็นปัญหาความเป็นมาตรฐานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากกฎหมายควบคุมต่าง ๆ ซึ่งอาจารย์ประจำไม่มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดแต่อย่างใด จึงเกิดการต่อต้านในกฎระเบียบต่าง ๆ เหล่านั้น อีกทั้งการขาดการอบรมสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเอกชนยังมีไม่เพียงพอ เนื่องด้วยภารกิจหลักของอาจารย์ประจำเฉพาะการเรียนการสอนก็มีมากมายแล้วในภาวะปัจจุบัน สอดคล้องกับ นวรัตน์ ศรีสุริยา (2548: 80-89) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น พบว่าความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์การ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

5. ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้พัฒนาหรือแก้ปัญหาความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา โดยการมอบหมายงานให้อาจารย์ประจำทำงานเป็นทีมและมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าแนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาความผูกพันด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา ทั้ง 2 ประเด็นนั้น จะต้องแก้ไขที่ต้นเหตุ นั่นคือสามารถแก้ไขได้โดยผู้บริหารควรดำเนินการด้วยการให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมและมีเกณฑ์ในการประเมินผลงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ว่าอาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานโดยองค์รวมจะทำให้เกิดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บริหารองค์การเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นหรือที่มีอยู่ไม่เพียงพอที่จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจภายในองค์การได้สอดคล้องกับ สิมภา จันทรหอมกุล (2552: 63-83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร ความผูกพันในงาน เกิดจากความอบอุ่นและการสนับสนุน และการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ อนิรุทธิ์ ตูลสุข (2552: 68-71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การการวิจัยพบว่า การรับรู้การ

เสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกความผูกพันต่อองค์การ องค์ประกอบด้านอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การด้วย สอดคล้องกับอัจฉรา นิยมหอม (2551: 79-83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

6. ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้พัฒนาหรือแก้ปัญหาความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน โดยมีระบบบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนมีโครงการพิเศษ ให้อาจารย์ได้ปฏิบัติเพื่อการมีรายได้เสริมและผู้บริหารต้องมีธรรมาภิบาลในการบริหาร ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าแนวทางการแก้ปัญหาและการพัฒนาความผูกพันด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน ทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น อาจสามารถแก้ไขได้โดยผู้บริหาร ควรดำเนินการโดยมีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนที่ชัดเจนและผู้บริหารต้องบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทราบฐานเงินเดือนที่แน่นอนชัดเจนเป็นส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นขวัญกำลังใจ โดยทราบล่วงหน้าในอัตราก้าวหน้าของผลตอบแทนซึ่งรับรู้ก่อนเข้ามาในองค์การอันเป็นระบบมาตรฐานที่นำมาใช้กันในปัจจุบันทั้งในระบบราชการและเอกชนขนาดใหญ่ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้กับด้านนี้ จึงมุ่งเน้นในเรื่องของเกณฑ์การวัดประเมินผลงานและความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นหรือระดับเงินเดือนผลตอบแทนต่าง ๆ สอดคล้องกับ ทวีพันธ์ พัวสรรเสรี (2552: 123-132) พบว่า การสร้างบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์การทำให้ความผูกพันอยู่มีระดับมากและรองลงมา คือ การสร้างความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ เออร์วิง และ เมเยอร์ (Irving and Meyer, 1994: 937-949) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมมติฐานของการบรรลุความคาดหวัง (Met-Expectations Hypothesis) การศึกษา พบว่าองค์การสามารถเพิ่มทัศนคติและลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานได้โดยการเน้นประสบการณ์การทำงานจริงในเชิงบวก มากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับแนวคิดของ ลินคอล์น และ แคลเบิร์ก (Lincoln and Kalleberg 1990: 607-609) การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกันพบว่าคุณภาพและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ คนงานที่รับรู้ว่าได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกันและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในงานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

7. ผลการวิจัยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้พัฒนาหรือแก้ปัญหาความผูกพัน ต่อองค์การด้านมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำภาระงานในแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจนในสัญญาจ้างและประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานให้อาจารย์ได้รับทราบและเข้าใจร่วมกัน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่าแนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงานทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น สามารถแก้ไขได้ ผู้บริหารควรดำเนินการสร้างนโยบายที่ชัดเจน มีประชุมชี้แจงอาจารย์ให้เข้าใจถึง

ความจำเป็นของกฎเกณฑ์และการกำหนดภาระงานในสัญญาจ้างให้ชัดเจนสื่อสารทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาจารย์ประจำทุกคนล้วนแต่เป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง และพร้อมน้อมรับในระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐาน แต่หากเพียงให้องค์การหรือผู้บริหารสร้างความเข้าใจ อบรม ชี้แจงอย่างครบถ้วนทั้งก่อนหน้าที่จะเข้าปฏิบัติงานหลังปฏิบัติงาน โดยให้มีส่วนร่วมและความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ หากมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นของระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรฐาน อันเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องให้การสนับสนุนทั้ง ทุน อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ให้เพียงพอ สอดคล้องกับ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549: 71-79) ศึกษาการสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยในด้านความยุติธรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นการสื่อสารเป็นปัจจัยที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่าสภาพความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน โดยพิจารณาปรับปรุงเรื่องของรายได้และค่าตอบแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้มีความสมดุลเป็นธรรมและสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจเพื่อให้คณาจารย์คงอยู่กับองค์การ
2. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานในประเด็นความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทนไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ธรรมชาติของผู้บริหารหน่วยงาน ฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรประชุมชี้แจงถึงเหตุผลเพื่อความเข้าใจระหว่างกัน และค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์
3. จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางพัฒนาความผูกพันของอาจารย์ประจำต่อมหาวิทยาลัยเอกชน ควรให้ทุกคนร่วมคิดและทำงานเป็นทีมมีเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน มีบัญชีและแท่งเงินเดือนแต่ละตำแหน่ง บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลประชุมชี้แจงบุคลากรสม่ำเสมอและกำหนดกรอบภาระงานชัดเจนในสัญญาจ้าง ฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรนำแนวทางพัฒนาความผูกพันดังกล่าวเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัยและเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรเท่าที่จะเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยคุณภาพเชิงลึกเฉพาะบางมหาวิทยาลัยเอกชนที่ก่อตั้งมายาวนานและมีชื่อเสียงเพื่อการได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเชิงเปรียบเทียบระหว่างคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานยาวนานกับคณาจารย์รุ่นใหม่ ที่ปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง
2. ควรดำเนินการวิจัยซ้ำ (Replication) ด้วยเทคนิคการวิจัยอื่นและเครื่องมือการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อการได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง

3. สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยควรจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งให้มีศักยภาพโดยเท่าเทียมกันและกำกับดูแลและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

- ทวีพันธ์ พัวสรรเสริญ. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทินวัตร เงินขาว. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- นวรรตน์ ศรสุริยา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัทร่วมทุน ไทย ญี่ปุ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันท์ธนต์ นิมยี่สุน. (2557). *องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมล จำปานิล. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโรงเรียนของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิทย์ เมฆะวารกุล. (2553). *อิทธิพลของความพึงพอใจในค่าตอบแทนต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในบริบทของการรับรู้ความยุติธรรมของพนักงานโรงแรมในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย* (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิมาภา จันทรหอมกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร* (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนิรุทธิ์ ตูลสุข. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงโครงสร้าง :
กรณีศึกษาร้านอาหารญี่ปุ่นในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริสรา บุญรัตน์. (2557). *แนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉรา เนียมหอม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Colquitt,J.A., LePine,J.A., Wesson.M.J. (2011). *Organizational Behavior* (2nd ed.). New York:
McGraw-Hill/ Irwin,Inc.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5thed.). New York: Harper Collins
Publishers. 202-204.
- Irving,P. G. , Meyer,J. P., (1994) . Re-examination of the Met-Expectations hypothesis: A
Longitudinal analysis. *Journal Applied Psychology*, (79), 937-949.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Lincoln,James R, & Kalleberg,Arne L. (1990). Cultural effects on employee loyalty in
japan and the U.S : Individual or Organization level .*Sage Journals*, 12(4), 607- 609
- Martin ,Thomas N , & Hafer, John C,. (1995). The Multiplicative Interaction Effects of Job
Involvement and Organizational Commitment on the Turnover Intentions of Full- and
Part- Time Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 46(3), 310-331
- Meyer,J.P. & N.J. Allen. (1997). *Commitment in the workplace*. Theory, Research, and
Application Thousand Oaks, CA: Sage Publications,Inc.