

อ้างอิงรายการที่คล้ายคลึงที่พบเมื่อ May 29, 2022, 11:07 PM

1. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดตาก

https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/115473/89189

ย่อหน้าแรกของความเป็นมา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการจัดการศึกษา ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะครูจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังความคิด อุทิศเวลา ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีประสบการณ์มีความชำนาญในแต่ละสาขาที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนจึงต้องหาแนวทางให้ครูมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ มีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Muchinsky, 1996)

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 (ไม่พบความคล้ายคลึง)

<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/EAUHJSocSci/article/view/28733/24730>

ย่อหน้าแรกของแนวคิดทฤษฎี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ต่อไปนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้ แนวคิดพฤติกรรมการทำงานของ Buchanan II, Bruce.(1974) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านความร่วมมือ คือ การติดต่อประสานงานทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือนอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (2) ด้านการอุทิศตน คือ การทุ่มเททั้งกำลังกาย และกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (3) ด้านความซื่อสัตย์ คือ การปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่คดโกง และไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน (4) ด้านการรักษาวินัย และการ ปฏิบัติตน คือ การประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม

<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/npuj/article/view/87340/85872>

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.6-1.0 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน