



Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ

<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/index>

Wad Wangtawantok Nakhon Si Thammarat, Thailand

pp. 110-125

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ*
FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF THE UNIVERSITY EMPLOYEES OF RAJAMANGALA UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY TAWAN-OK, BANGPRA

สุพรรณิ รัตนานนท์¹, วีรวรรณ ธาณี¹Suphannee Rattananon¹, Weerawan Thanee¹¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ชลบุรี¹ Faculty of Humanities and Social Sciences Rajamangala University of Technology Tawan-ok,
Chonburi, Thailand¹Corresponding author E-mail: suka_kaka@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และ 3) เพื่อได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 400 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยด้าน

* Received 12 November 2022; Revised 26 November 2022; Accepted 28 November 2022

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงแนวโน้มที่จะลาออกจากงานจะลดน้อยลง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ องค์การเป็นที่พึงพอใจ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน, องค์การ, บุคลากร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, วิทยาเขตบางพระ

Abstract

This research paper aims to study the factors affecting the organizational commitment of personnel in Rajamangala University of Technology Tawan-Ok, Bangpra campus by studying under the level of commitment and factors affecting the organizational commitment of personnel. The population sampling was the total 400 support and academic personnel by using a Purposive Sampling method. The research instrument used for collecting data was a questionnaire. The data analyzed by using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results showed studies of opinion on job description factor that was directly related to the organizational commitment at the high level. When considering in each aspect such as the freedom of work, the progress and the job security, they all affected the organizational commitment. According to this commitment, if the personnel who feel they were a part of the organization, they will be dedicated to working for the organization

as well as if the personnel had a high organizational commitment, they were less likely to quit their job. According to the study of opinion on factors of working experiences and organizational commitment, it found that the self-importance towards the organization, organizational dependence, attitude towards colleagues and good attitude towards the organization were associated with the organizational commitment at the high level. This can be explained that the perception of personnel towards the environment in their work including the sense of belonging to the organization, the dependable organization, the expectation of organizational response, attitude towards colleagues, and good attitude towards the organization affected the level of organizational commitment of personnel.

Keywords: Factors Affecting Commitment, Organization, Employees, Rajamangala University of Technology Tawan-ok

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่นำทรัพยากรที่มีอยู่นำมาผสมผสานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีประสิทธิภาพ จะนำมาซึ่งการพัฒนาและสร้างความรุ่งเรืองให้องค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี อัตราการลาออกจากงานลดลง การสร้างสัมพันธภาพและการให้ความร่วมมือจะสูง นำมาซึ่งความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามมา เช่น การขาดงานบ่อย ความไม่ใส่ใจในงาน ขาดสัมพันธภาพระหว่างกัน ความหวาดระแวง ความไม่ไว้วางใจกัน ขาดความสามัคคี ตลอดจนเผชิญต่อความเสียหายขององค์การ หรือแม้กระทั่งเกิดการโจรกรรมข้อมูลหรือผู้บริหาร นำมาซึ่งความเสื่อมถอยต่อองค์การ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556) ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และตระหนักถึงผลเสียของการที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการขาดความผูกพัน

ต่อองค์กรนี้อาจเกิดจากปัญหาด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย ตามสภาพแวดล้อม ตามลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร ตามลักษณะการบริหารจัดการ ตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือแม้กระทั่งการที่ทรัพยากรมีจำกัด ไม่สามารถจัดสรรได้อย่างพอเพียง การถูกเปลี่ยนสถานภาพและบทบาทตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร การขาดความมั่นคงในการทำงาน ขาดความก้าวหน้า หรือขาดการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานสัมพันธ์ภาพที่ห่างเหินจากขนาดขององค์กรที่ขยายใหญ่ขึ้น มีความผูกพันกับฐานอำนาจเก่าไม่ยอมรับฐานอำนาจใหม่ที่ไม่ใช่พวกพ้อง จึงไม่ให้ความร่วมมือ และไม่อุทิศตนเพื่อช่วยเหลืองานของส่วนรวม ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องศึกษาปัญหา และหาสาเหตุที่แท้จริงของการที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น (ธนันท์ ทะสุใจ, 2549)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคลากรที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และองค์กร โดยที่ความผูกพันนั้น เป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจก่อน แล้วจึงเชื่อมโยงมาสู่ความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร (Porter, L. & Steer, R. M., 1977) ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร ที่จะเอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ หากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะช่วยเพิ่ม และรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่ม ความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลต่อการพัฒนาและความเจริญเติบโตขององค์กร (Porter, L. & Steer, R. M., 1977)

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริม สนับสนุน และขัดขวางความเจริญเติบโตขององค์กรได้ โดยมีบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารตัวสำคัญในการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีการแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็นหน่วยงานหลักต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย คณะจำนวน 4 คณะ และ 1 สถาบัน ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะสัตวแพทย์ และสถาบันเทคโนโลยีการบิน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2557) รวมทั้งมีหน่วยงานสนับสนุนจำนวนมาก มีการบริหารจัดการภายในคณะและหน่วยงานของตนเอง จากการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีหน่วยงานต่าง ๆ และบุคลากรจำนวนมาก กระจายกันอยู่ ทำให้ความยึดเหนี่ยวภายในองค์กรของบุคลากร

โดยรวมทำได้ยากขึ้น ช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรยังเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่ทั่วถึง รวมทั้งองค์การยังขาดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน บุคลากร และผู้บริหารที่จริงจัง จึงนำมาซึ่งความห่างเหินระหว่างกัน ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ เห็นได้จากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เข้าร่วมงาน ไม่ให้ความร่วมมือ และไม่ให้ความสำคัญ บุคคลเข้าร่วมกิจกรรมมีจำนวนน้อย ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมงานกีฬาสี งานปีใหม่ หรืองานเกษียณอายุราชการที่เป็นดังนี้เนื่องจากบุคลากรขาดความสนิทสนมระหว่างกัน มองว่าตนเองขาดความสำคัญ จึงไม่ให้ความร่วมมือ อีกทั้งไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาดูแลในเรื่องการสร้างความยึดเหนี่ยวของบุคลากร รวมทั้งผู้บริหารองค์การยังขาดอำนาจในการตัดสินใจผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกขาดความศรัทธาในองค์กร และขาดความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อาจเนื่องมาจากไม่ได้รับการดูแลจากองค์การอย่างจริงจัง หากผู้บริหารองค์การเพิกเฉยต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ไม่ให้ความสำคัญ และไม่หาแนวทางแก้ไข จะทำให้องค์การขาดเสถียรภาพ ไม่เกิดการพัฒนา ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์การโดยรวม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ และได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากร ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต่อผู้บริหารเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย สร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์การ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บริหาร และองค์การ นำมาซึ่งความรักและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

3. เพื่อได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จำนวน 526 คน (ข้อมูล ณ เดือน มิถุนายน 2557) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 400 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยนำตัวแปรที่ได้จากการศึกษามาทดสอบความน่าเชื่อถือทางสถิติ หรือค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือ (Reliability coefficients) เพื่อกำหนดเป็นมาตรวัดในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และรายงานผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และจัดทำแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนด โดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2 การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชาชนจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเป็น 0.9665 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นเข้าใกล้ 1 แสดงถึงความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์

3.5 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เสนอข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุเท่ากัน 2 ช่วงคือ มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 % อายุสูงสุดอยู่ที่ 58 ปี อายุต่ำสุดอยู่ที่ 20 ปี และมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 34.8 ปี สถานภาพโสดเป็นส่วนมาก จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 เป็นหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ส่วนมากอยู่ระหว่าง 1 - 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา 30 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงสุด 35 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9 ปี รายได้ต่อเดือนส่วนมาก อยู่ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รายได้อยู่ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 รายได้ต่อเดือนต่ำสุด 7,590 บาท รายได้ต่อเดือนสูงสุด 65,000 บาท รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 21,800 บาท การศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับ

ปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาระดับปริญญาโทจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และระดับปริญญาเอก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ประเภทงานที่รับผิดชอบ ส่วนมากเป็นงานธุรการ/งานสนับสนุน จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาเป็นงานการเรียนการสอน จำนวน 133 คนคิดเป็นร้อยละ 33.2 และงานบริหาร จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ซึ่งพบว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานบุคลากรได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าหน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมดูงานตามโอกาสอันสมควร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ นำเสนอเป็นด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรได้รับอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 และมีค่าเฉลี่ย 3.67 อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.60 อันดับ 3 คือ บุคลากรมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ย 3.52 อันดับ 4 และอันดับ 5 อยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นง่ายต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 3.21 และกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.15 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมดูงานตามโอกาสอันสมควร อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 และมีค่าเฉลี่ย 3.62 อันดับ 2 คือ ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ท่านก็ยังพอใจที่จะทำงานต่อไปให้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.53 อันดับ 3 คือ หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ปฏิบัติที่ใช้ความสามารถสูง มีค่าเฉลี่ย 3.49 สำหรับระดับปานกลางมี 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่คาดหวัง มีค่าเฉลี่ย 3.17

และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.15 3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 3.06 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า องค์การเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับ 1 และมีค่าเฉลี่ย 3.35 อันดับ 2 คือ ท่านเห็นว่างานบริหารเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารไม่เกี่ยวข้องกับผูปฏิบัติกร จึงมีหน้าที่รับนโยบายมาปฏิบัติให้ดีที่สุดเท่าที่นั้น มีค่าเฉลี่ย 3.11 อันดับ 3 คือ เมื่อเห็นว่านโยบายและกฎระเบียบขององค์การไม่เหมาะสมท่านสามารถทักท้วงได้ มีค่าเฉลี่ย 2.91 สำหรับระดับมากมี 1 ข้อ คือ เมื่อองค์การต้องการผู้ปฏิบัติงานบริหาร ท่านอาสาเข้าช่วยด้วยความสมัครใจ มีค่าเฉลี่ย 3.47 และระดับน้อยมี 1 ข้อ คือ เมื่อท่านไม่ชอบผู้บริหารท่านจะไม่ให้ความร่วมมือและเพิกเฉยเสีย มีค่าเฉลี่ย 2.46

2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1) ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การแต่ละด้าน พบว่า เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ เพื่อความเจริญเติบโตขององค์การ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 และมีค่าเฉลี่ย 3.93 อันดับ 2 คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.71 อันดับ 3 คือ ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนทำให้องค์การก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.58 สำหรับระดับปานกลางมี 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่านเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.53 และงานที่ท่านได้รับการมอบหมายจากองค์การนั้น มีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.53 2) ความพึงพึงได้ขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 2.86 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านพึงพึงได้ขององค์การ แต่ละด้าน พบว่า นับตั้งแต่ทำงานมาท่านไม่ได้รับการดูแลในเรื่องสวัสดิการเท่าที่ควร อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับ 1 และมีค่าเฉลี่ย 3.10 อันดับ 2 คือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอกับความอุตสาหะที่ท่านอุทิศให้กับองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.04 อันดับ 3 คือ งานที่ได้รับการมอบหมายจากองค์การมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.01 สำหรับระดับน้อยมี 1 ข้อ คือ องค์การสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้ท่านได้แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 2.60 และระดับน้อยที่สุดมี 1 ข้อ คือ ท่านมีความรู้สึกว่าท่านจะได้รับการดูแลจากองค์การแม้ว่าท่านจะเกษียณอายุไปแล้ว มีค่าเฉลี่ย 2.56 3) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

แต่ละด้าน พบว่า ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 และมีค่าเฉลี่ย 3.69 อันดับ 2 คือ เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีกับท่านอย่างจริงใจ เมื่อท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 อันดับ 3 คือ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 และอันดับ 4 คือ เพื่อนร่วมงานเป็นกำลังใจและเข้าใจท่านเมื่อท่านรู้สึกท้อถอย หดหู่กำลังใจ มีค่าเฉลี่ย 3.60 สำหรับระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกได้ว่าในหลายเหตุการณ์ เพื่อนร่วมงานมีแสดงตนให้เห็นถึงความเหนือกว่า โดยการใช้คำพูด และกริยาเพื่อแสดงให้ท่านมีคุณค่าด้อยลง มีค่าเฉลี่ย 2.90 4) ทศคติต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านทศคติต่อองค์กร แต่ละด้าน พบว่า ท่านมีความสนใจและห่วงใยอนาคตขององค์กรเสมอ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.78 อันดับ 2 คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีบุญคุณกับท่านเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 อันดับ 3 ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.50 และอันดับ 4 ท่านภูมิใจที่จะกล่าวถึงหน่วยงานของท่านกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ย 3.42 สำหรับระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ ท่านอยากจะออกจากองค์กรแห่งนี้ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์อื่นที่ท่านคิดว่าดีกว่า ท่านจึงยังคงอยู่ที่องค์กรนี้ต่อไป ค่าเฉลี่ย 2.75

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

บุคลากรภายในองค์กรต่างคนต่างอยู่ บุคลากรจำนวนมากไม่รู้จักกัน ทำให้การติดต่อประสานงาน การสื่อสาร เป็นไปด้วยความยากลำบาก ทำให้ขาดความร่วมมือ ควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

ควรดูแลสวัสดิการพนักงานซึ่งมีรายได้น้อยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ให้ได้รับสิทธิการจัดสรรบ้านพักอาศัยเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าเช่าบ้าน เป็นต้นภายในองค์กรขาดความสามัคคี ควรปลูกจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันและสร้างจิตสำนึกของการรักองค์กร หากเพิกเฉยจะนำมาซึ่งความล่มสลายขององค์กรการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือควรเริ่มต้นที่ผู้บริหาร การจัดกิจกรรม ๑ ต่างภายในองค์กรผู้บริหารควรลงมาพบปะ มีส่วนร่วม เป็นกำลังใจให้บุคลากร ควรสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา ตามรายละเอียดข้างต้นแต่ยังคงมีประเด็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ จึงใคร่ขอนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เสนอข้อมูลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสายงานธุรการและงานสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลวานา ะชานี ที่ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 26 - 30 ปี มีระดับการศึกษาใหญ่ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่อยู่ในแผนกปฏิบัติการและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 8 ปี ขึ้นไป (ชลวานา ะชานี, 2550) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท โทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท โทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพทางการสมรส โสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท (โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม, 2551)

1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ถ้าบุคคล

ยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงแนวโน้มที่จะลาออกจากงานจะลดน้อยลง และผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวมในระดับมาก อธิบายได้ว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การ องค์การเป็นที่พึงพอใจ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เสนอการอธิบายเป็นด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายได้ว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑนา ตูลยนิษกะ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ลักษณะของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (มณฑนา ตูลยนิษกะ, 2552) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานแต่ละด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อองค์การ ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การก็จะลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ Burk ซึ่งได้การศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีผลอย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์การหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานส่งผลให้เกิดผลผลิตหรือบริการที่มีคุณค่า (Burk, 2008)

2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายด้าน

พบว่า ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ นิดาขวัญ ร่มเมือง ได้ทำการศึกษาาระดับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุก ด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านทัศนคติต่อองค์การ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การ (นิดาขวัญ ร่มเมือง, 2554) ส่วน ปัจจัยด้านความพึงพอใจขององค์การ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจของ องค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจขององค์การมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม, 2551) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความสำคัญของตนเองต่อ องค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ โดยรวมในระดับมาก อภิปรายได้ว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การ องค์การเป็นที่ พึงพอใจ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และ ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Brown ที่ได้ศึกษาและให้ความเห็นว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันกับ องค์การ ต่อเมื่อเห็นว่าองค์การเป็นที่พึงพอใจ ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รู้สึกว่า ตนเองมีอำนาจ และมีความสำคัญต่อองค์การ (สุรารักษ์ ศักติธรรมเจริญ, 2549)

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ ได้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อภิปรายได้ว่า บุคลากรต่างหน่วยงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ไม่รู้จักกัน โดยเฉพาะระหว่างบุคลากรเดิม และ บุคลากรใหม่ ทำให้การติดต่อประสานงาน การสื่อสาร เป็นไปด้วยความยากลำบาก ทำให้ขาด ความร่วมมือ ควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ภายในองค์การให้บุคลากรได้มีโอกาสสร้าง

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าภายในองค์การขาดความสามัคคี แบ่งแยกเป็นพวกพ้อง ปฏิเสธความร่วมมือ ควรปลูกจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันและสร้างจิตสำนึกของการรักองค์การ การสร้างบรรยากาศของความร่วมมือควรเริ่มต้นที่ผู้บริหาร การจัดกิจกรรม ๑ ต่างภายในองค์การผู้บริหารควรลงมาพบปะ มีส่วนร่วม เป็นกำลังใจให้บุคลากร ควรดูแลสวัสดิการพนักงานอัตราจ้างซึ่งมีรายได้น้อย ให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ เพิ่มขึ้น รวมทั้งควรสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, F. et al.) ซึ่งได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ปัจจัยประการแรกพบว่า เมื่อคนงาน ไม่พอใจต่อการทำงานของตน สาเหตุส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียก ปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม นโยบายและการบริหารงานขององค์การ สภาพการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้แก่ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไป ทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่ง ใหม่ ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอนาคต และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร ปัจจัยประการที่สอง ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรัก งานทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการ ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า (Herzberg, F. et al., 1959)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ทำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติต่อองค์การ อยู่ในระดับมากสมควรหาวิธีการรักษาระดับความผูกพัน และสร้างความผูกพันให้ยั่งยืน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระในการคิด กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองและยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย แสดงให้บุคลากรเห็นว่า

ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ให้คุณค่าต่อพวกเขา โดยใช้เวลาสำหรับการพูดคุยเกี่ยวกับงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ มีการจัดปฐมนิเทศให้พนักงานเข้าใหม่ได้รับทราบว่าการต้องการอะไรจากพวกเขาและพวกเขาจะได้รับอะไรเป็นการตอบแทน ควรมีระบบที่เลี้ยงหรือมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรใหม่ ควรมีการดำเนินการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนของมหาวิทยาลัย และสำรวจเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับองค์กรที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ ควรมีการปรับระบบที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการและความชอบของแต่ละคน เช่น โบนัส การประกันสุขภาพ การให้รางวัลบุคลากรที่มีอายุงานยาวนาน การให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเลิศ การจัดกิจกรรมวันครอบครัว เป็นต้น รวมทั้ง การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน และสร้างแรงจูงใจกับบุคลากร ไม่จำเป็นต้องลงทุนมากมายเสมอไปบางครั้ง การจูงใจโดยไม่ใช้เงินอาจให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเตรียมโอกาสสำหรับความก้าวหน้าและเติบโตให้กับบุคลากร บุคลากร ผ่านกิจกรรมของโรงเรียน เช่น กิจกรรม 5 ส กิจกรรมกีฬา ฯลฯ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เช่น ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การให้โอกาสพนักงานไปพัฒนาตนเองในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). อารยสามัคคี: พลังสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 11(3), 5-18.
- ชลลวณา สะขานี. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). ใน สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนันท์ ทะสุใจ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา : โรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- มณฑนา ตุลยนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรารักษ์ ศักดิธรรมเจริญ. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โสภณวิษณุ บัวบานพร้อม. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้า ทางโทรศัพท์บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Burk. (2008). Employee Engagement & Retention Management. เรียกใช้เมื่อ 16 October 2011 จาก <http://www.Burk.com/EOS/prac/EmployeeEngagement.htm>
- Herzberg, F. et al. (1959). Motivation to Work. Michigan : A Bell &Howell Information Company.
- Porter, L. & Steer, R. M. (1977). Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.