

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น Employee Engagement of The Far Eastern University

ดร. สุกัญญา นิมานันท์*

วัลย์พร เตชะสรรพาศ**

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น โดยศึกษาจากประชากร จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสมการถดถอย (Linear Regression) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์นส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนการสอน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยระหว่าง 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น คือ 1) การมีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง 3) การดูแลเรื่องสุขภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ และ 4) ผู้บังคับบัญชามีการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรและสามารถให้คำชี้แนะได้ และสามารถปกป้องผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากรณีที่เกิดปัญหา ส่วนลักษณะความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ในด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรมีความเชื่อว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้ และเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร เพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ในด้านความปรารถนา ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่าเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงมหาวิทยาลัยอย่างเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบแจ้งทันที สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านภาวะผู้นำไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรมีการปรับฐานเงินเดือน การปรับผังองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน และสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจ รวมถึงการปรับปรุงกฎระเบียบภายในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจริง และควรมีคู่มือการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและสนับสนุนทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

* อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
E-mail: sukanya@feu.edu

** อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
E-mail: walaipom@feu.edu



ในการทำงาน รวมถึงควรมีการจัดอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพที่ดี อีกทั้งควรมีการประชุมชี้แจงค่านิยม (Share Value) ให้กับบุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน เพราะจะได้ทราบวัฒนธรรมองค์กรอย่างถูกต้อง ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) และควรมีการศึกษาสาเหตุการลาออกของบุคลากร และควรจัดความสัมพันธ์แบบพี่น้องแบบครอบครัว ถ้อยทีถ้อยอาศัยแบบที่เป็นอยู่ และปรารถนาให้เน้นภาพลักษณ์/อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ

ความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

Abstract

The objectives of this research study were to study the factors effecting organizational commitment and the level of organizational commitment of employees of The Far Eastern University. Eighty-three persons of employees of The Far Eastern University was used as a sample group. One-to-Five Level questionnaires were used as data collection tool. Statistics analysis using Percentages, Mean and Standard Deviation and Linear Regression. The study found that: The majority of the employees were married ages between 31 – 40 years educated with Master degrees, have been working at The Far Eastern University between 6 – 10 years with an estimated income between 10,001 – 20,000 baht per month. From the study we found that the factors effecting the organizational commitment of the employees of The Far Eastern university were: 1) ability to freely communicate with employees in all levels 2) ability to participate in decision making related to their tasks 3) ability to receive health benefit, 4) heads of departmental units were willing to listen and to advice on their peers and to help when there were conflicts and problems. The organizational commitment characteristic of The Far Eastern employees was found that they accepted goals and values of The Far Eastern University and believed that The Far Eastern University was able to provide and educate people. They were willing to make effort for the benefit of the organization and to complete required tasks given to them. They also expressed their desire to maintain their membership of The Far Eastern University and would notify the university when negative information about the university were displayed. On the level of organizational commitment, factors on jobs, human resource development and leadership don't have effect on organizational commitment. In addition, suggestions were made to the university that there should adjust salary scale, organizational hierarchy so that it would be clear to the employees. Rules and regulations should also be re-written or updated in order to conform to the actual conditions. There should also be procedure manuals for all units in the organization and supporting resources necessary for the tasks given. Trainings should also be arranged so that employees would gain new or necessary skills suitable for their tasks as well as good relationships between employees

themselves. Share values should be known to new employees in order for them to fit in with the organization norms. Professional career path should be promoted for employees' career progress. There should be a study for the reasons of employees' resignation. Managing their relationships like brothers and sisters, helping each other as a family would help its members and to retain The Far Eastern University's image and identity.

Keywords

Employee Engagement, The Far Eastern University

บทนำ

คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้น การเอาใจใส่ต่อคนภายในองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถ เข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร (สมพงษ์ โมราฤทธิ์, 2555, 1) ในเมื่อคนเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะมุ่งไปทางใด ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรสร้างความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น ยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยองค์กรต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ ดวงพร พรวิทยา (2540) กล่าวว่า องค์กรใดถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร นอกจากนี้ ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปที่อื่น ความผูกพันขององค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ในขณะที่ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์กร ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยในการทำงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงานตลอดจนลาออกจากองค์กรในที่สุด ผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญและกำลังใจของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร (ปาริชาติ บัวเบ้ง, 2554, 2) จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยได้สังเกตและติดตามความเคลื่อนไหวอัตราการลาออกและการบรรจุใหม่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งมีการเคลื่อนไหวสูงมาก ในขณะเดียวกันก็พบว่า บุคลากรบางส่วนที่ได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรประจำมีการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ด้วยสภาพดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนความร่วมมือและหาแนวทางพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรสามารถรักษามูลค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

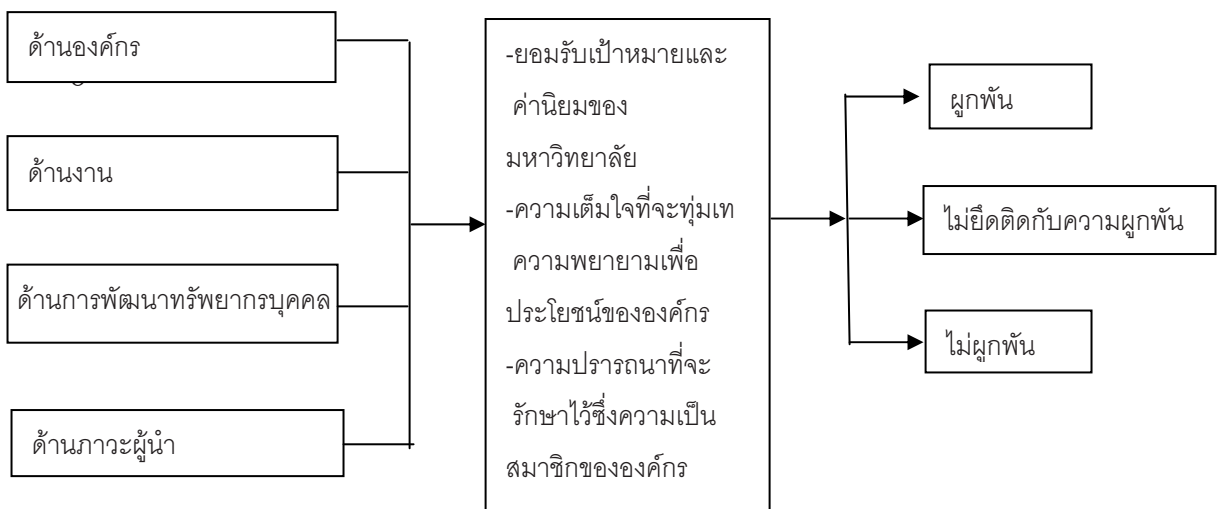
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ระดับความผูกพัน



วิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายการสอน และสายสนับสนุนการสอน จำนวน 83 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 ลักษณะความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น เป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไป เป็นแบบปลายเปิด

3. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากแบบสอบถามของ วิภาพร เตชะสรพัต (2557) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาแบบสอบถามที่ขอยืมมาจาก วิภาพร เตชะสรพัต เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา

3.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 30 คน และ นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าเท่ากับ 0.95

3.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดส่งแบบสอบถามไปยังบุคลากรตามบัญชีรายชื่อของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ด้วยตนเองในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2557

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

5.2 ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ส่วนการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย โดยภาพรวม มีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีความหมายอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 มีความหมายอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.39 มีความหมายอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 มีความหมายอยู่ในระดับน้อย
- ต่ำกว่า 1.50 มีความหมายอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 ลักษณะความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ส่วนการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม มีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีความหมายอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 มีความหมายอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.39 มีความหมายอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 มีความหมายอยู่ในระดับน้อย
- ต่ำกว่า 1.50 มีความหมายอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ระหว่างตัวแปรด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำกับความผูกพันต่องานของบุคลากรในภาพรวม

5.5 ข้อเสนอแนะทั่วไป เป็นแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และปฏิบัติงานสายสนับสนุนการสอน มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยระหว่าง 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 10,001 - 20,000 บาท ต่อเดือน ดังตารางข้างท้าย

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
โสด	32	38.55
สมรส	49	59.04
หม้าย	2	2.41
2. ตำแหน่ง		
สายผู้สอน	36	43.37
สายสนับสนุนการสอน	47	56.63

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. อายุ		
21 – 30 ปี	7	8.43
31 – 40 ปี	51	61.45
41 – 50 ปี	20	24.10
มากกว่า 50 ปี	5	6.02
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	10.84
ปริญญาตรี	17	20.48
ปริญญาโท	56	67.47
ปริญญาเอก	1	1.21
5. ระยะเวลาทำงาน		
3 - 5 ปี	27	32.53
6 - 10 ปี	38	45.78
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	18	21.69
6. รายได้เฉลี่ย		
ไม่เกิน 10,000 บาท	1	1.21
10,001 - 20,000 บาท	44	53.01
20,000 - 25,000 บาท	20	24.10
25,001 - 30,000 บาท	5	6.02
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	13	15.66

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

ปัจจัยที่มีผลต่อการความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์นในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ ดังตารางข้างท้าย

รายการ	μ	σ	ระดับความผูกพัน
ด้านองค์กร			
การมีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้ อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ	3.86	0.85	มาก
ด้านงาน			
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง กับตนเอง	3.96	0.89	มาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
มหาวิทยาลัยมีการดูแลเรื่องสุขภาพของบุคลากร อย่างเพียงพอ และมีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมสร้าง สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร	3.64	0.86	มาก
ด้านภาวะผู้นำ			
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และสามารถให้คำชี้แนะได้ ตลอดจนสามารถปกป้อง ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากรณีที่เกิดปัญหา	3.87	1.02	มาก

3. **ลักษณะความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น** ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับในระดับมาก ดังตารางข้างท้าย

รายการ	μ	σ	ระดับความผูกพัน
การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย			
มีความเชื่อว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถจัดการศึกษา ให้แก่ประชาชนได้	4.18	0.76	มาก
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
มีการทุ่มเททำงานให้สำเร็จทุกงานที่ได้รับมอบหมาย	4.51	0.61	มากที่สุด
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร			
เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงมหาวิทยาลัยอย่างเสีย ๆ หาย ๆ จะรีบแจ้งทันที	4.23	0.75	มาก

4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเตอร์

ปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านภาวะผู้นำ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5 ดังตารางข้างท้าย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	B	Beta	t	Sig	R	R Square
ด้านองค์กร	-.103	-.151	-.973	0.333		
ด้านงาน	.194	.292	2.206	0.30	0.669	0.448
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	.243	.394	2.644	0.10		
ด้านภาวะผู้นำ	.125	.190	1.263	0.210		

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ด้านองค์กร ควรมีการปรับฐานเงินเดือน และปรับผังองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจน และสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจ รวมถึงการปรับปรุงกฎระเบียบภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพจริง

5.2 ด้านงาน ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานระดับหน่วยงานและสนับสนุนทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน เช่น การปรับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรมีจัดอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนสร้างสัมพันธภาพที่ดี อีกทั้งควรมีการประชุมชี้แจงค่านิยม (Share Value) ให้กับบุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานเพราะจะได้ทราบวัฒนธรรมองค์กรอย่างถูกต้อง ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) อีกทั้งควรมีการศึกษาสาเหตุการลาออกของบุคลากร

5.4 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ควรอ้างความสัมพันธ์แบบพี่น้องแบบครอบครัว ถ้อยที่ถ้อยอาศัยแบบที่เป็นอยู่ และปรารถนาให้เนิ่นภาพลักษณ์ / อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมากกว่านี้

อภิปรายผล

ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าปัจจัยแต่ละด้านที่มีผลต่อระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ การมีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การดูแลเรื่องสุขภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และสามารถให้คำชี้แนะได้ และสามารถปกป้องผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากรณีที่เกิดปัญหา ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกองค์กรพึงมีให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน หากจะเสริมสร้างปัจจัยพื้นฐานให้มีระดับสูงขึ้น ก็ควรมีการคำนึงถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังที่ได้รับการเสนอแนะจากบุคลากรส่วนใหญ่ที่ต้องการปรับฐานเงินเดือนและการปรับค่าตอบแทน การทำงานล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา ด้านอำนาจกลุ (2546) ที่กล่าวไว้ว่า หลายองค์การหันมาจ่าย ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของทักษะหรือความสามารถของพนักงาน เพื่อเป็นการผลักดันให้พนักงานมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในองค์การสมัยใหม่ที่ต้องมีการปรับตัวรับกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การจ่ายค่าตอบแทนบนพื้นฐานของทักษะและความสามารถนี้จะผลักดัน

การมีส่วนร่วมรับผิดชอบของพนักงานให้สูงด้วย ซึ่งหากสามารถปฏิบัติได้มหาวิทยาลัยก็ควรมีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่ให้สูงขึ้นตามสายงาน (Career Path)

สำหรับข้อค้นพบลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ที่พบว่า บุคลากรมีความเชื่อว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนได้ และพร้อมที่จะทุ่มเททำงานให้สำเร็จทุกงานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งหากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงมหาวิทยาลัยอย่าง เสีย ๆ หาย ๆ จะรีบแจ้งต่อมหาวิทยาลัยทันที นั้นแสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อมหาวิทยาลัย ด้วยคุณลักษณะที่แสดงออกดังกล่าวสอดคล้องกับ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จ สร้างประโยชน์ต่อสังคม ให้โอกาสแก่พนักงานและดูแลพนักงานดี สมาชิกองค์กรมักมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนกับของตนเอง อธิบายและชี้แจงเหตุผลเมื่อถูกคนอื่นกล่าวหาองค์กร และมักใช้สรรพนามแทนตัวว่าเราหรือของเรา

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นั้นแสดงว่าปัจจัยดังกล่าว เป็นตัวชี้วัดความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่จะร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร จะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) การผูกพันในเชิงความรู้สึกซึ่งเป็นการตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากมีเพื่อนร่วมงานดี หน้าที่การงานดี บรรยากาศในการทำงานดี ตลอดจนเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนั้นเหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป เพราะค่าตอบแทนดี โอกาสก้าวหน้าดี และ 3) ความผูกพันตามบรรทัดฐานที่ควรเป็น เกิดขึ้นเนื่องจากตระหนักดีว่ากิจการแห่งนี้ ให้โอกาสในการรับเข้าทำงาน ฝึกอบรมสอนงาน จึงเป็นเหตุผลในเชิงข้อผูกมัดที่ควรจะต้องผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้

นอกจากนี้ข้อเสนอแนะของบุคลากร คือ ยังต้องการการธำรงความสัมพันธ์แบบพี่น้อง แบบครอบครัว ถ้อยทีถ้อยอาศัยแบบที่เป็นอยู่ โดยลักษณะดังกล่าวเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน และก่อให้เกิดความผูกพันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแม้ผลการวิจัยครั้งนี้จะพบว่าปัจจัยด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มหาวิทยาลัยก็ควรตระหนัก เพราะเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร ดังที่ ลลิตา อรุโณทยานันท์ (2554) กล่าวว่าภาวะผู้นำเข้มแข็งจะจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็มีการชื่นชมยกย่องพนักงานเมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรคาดหวังว่าพนักงานจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

สรุป

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งได้แก่การมีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างสะดวกและเข้าถึงทุกระดับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง การดูแลเรื่องสุขภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและ

สามารถให้คำชี้แจงได้ และสามารถปกป้องผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เกิดปัญหาซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกองค์กรพึงมีให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการธำรงความสัมพันธ์แบบพี่น้องแบบครอบครัว ถ้อยที่ถ้อยอาศัยแบบที่เป็นอยู่ โดยลักษณะดังกล่าวเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนสร้างทัศนคติเชิงบวกและก่อให้เกิดความผูกพัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานอย่างมีความสุขในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้ผลประโยชน์และหรือบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หรือแม้กระทั่งการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ควรได้มีการวางแผนระยะยาว เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาล สังกัด วิทยาลัยพยาบาล สถาบันบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ปาริชาติ บัวเบ้ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กร: ความหมาย และทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนต์รี.**
- ลลิตา อรุโณทยานันท์. (2554). **ความผูกพันองค์การของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข. รายงานการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.**
- สุพานี สถุขภูวนิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.**
- วิทยา ด่านอำรุงกุล. (2546). **การบริหาร. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.**
- วิภาพร เตชะสรพัต. (2557). **ความผูกพันองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่. เชียงใหม่: โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่.**