

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF STAFF
AT PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITYมณฑิชา เป้าบุญปรุง^{1*} และ การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์²Monticha Paobunprung^{1*} and Karunant Ratanasanwong²หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาพลวัตและพลังชีวิตองค์การมหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1*}คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม²gay_oil@hotmail.com^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2) เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ 4) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรพบว่ามีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุด ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรจากการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะ องค์กรควรจะมีค่าตอบแทนพิเศษให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยเพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถประเมินผู้บังคับบัญชาเพื่อสะท้อนถึงการบริหารและภาวะผู้นำ ทั้งนี้ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำองค์กร นโยบายการบริหาร หลักธรรมาภิบาล การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น ควรศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ABSTRACT

This research aims 1) to study the level of organizational commitments of staff at Phranakhon Rajabhat University, 2) to compare the organizational commitments by distinguished personal factors, 3) to explore the quality of work life factors affecting organizational commitments, and 4) to develop a causal relationship and the factors affected the retention organizational of employee. The mixed-method of quantitative and qualitative research was applied and the samples used in this research were administrators, lecturers, and staff of Phranakhon Rajabhat University.

The research findings were as follows: the level of organizational commitments of staff were at high level in all average aspects; the organizational commitments of staff distinguished by personal factors were significantly different; the quality of work life and factors affected organizational commitments were compatible with factors affected organizational retention of employee.

The suggestions were: Phranakhon Rajabhat University should take a good care of staff with extra compensation, provide more opportunities to compatibility development, pay more attention in health and safety of workers, and allow subordinate members to reflect the administrative management including the leadership. Furthermore, the organization should pay more intention to other factors such as leadership, management policy, good governance and morale for institutional members as well as happiness factors and work satisfaction affected the organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, quality of work life, Phranakhon Rajabhat University

บทนำ

ในปัจจุบันสถานศึกษาทั่วประเทศมีมากมายหลายแห่ง ในจำนวนมหาวิทยาลัยทั่วประเทศนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ด้วยจำนวนมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีอยู่ทั้งสิ้น 47 แห่งทั่วประเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครเป็นหนึ่งในจำนวนราชภัฏที่มีชื่อเสียงด้านการศึกษา แต่การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เป็นมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่มีนักศึกษาทั้งสิ้นประมาณ 16,000 กว่าคน มีบุคลากรทั้งสิ้นประมาณกว่า 800 คน ซึ่งแบ่งเป็นสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่ร่วมกันขับเคลื่อนบริบท กิจกรรมให้เกิดการเรียนการสอน การบริการที่ดี ฉะนั้น การสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

เมื่อพิจารณาความผูกพันที่มีต่อองค์กร ย่อมต้องมีหลายสิ่งเข้ามาเกี่ยวข้องในการสร้างความผูกพัน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร และบุคลากรจะตอบสนององค์กรด้วยความตั้งใจทำงาน องค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การรักษานักงานไว้ให้อยู่กับองค์กรเป็นเป้าหมายสำคัญในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างมาก แม้ว่าบางองค์กรต้องลดพนักงานและใช้การจ้างงานจากภายนอก แต่การรักษานักงานไว้ยังจำเป็นเนื่องจากยิ่งองค์กรใช้พนักงานน้อยลงพนักงานที่มีอยู่จะมีความสำคัญมากขึ้น ทำให้พนักงานต้องมีความสมรรถนะสูงกว่าในอดีตมาก (Meyer and Allen, 1997) องค์กรจะต้องทำอย่างไรบ้าง เพื่อจะสร้างเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพ หรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ดี มีความสามารถและศักยภาพไว้ให้นานที่สุดเท่าที่องค์กรจะทำได้ ซึ่งปัญหาที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับ องค์กรต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร จากการที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในหลายทิศทาง อันทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งความตึงเครียดในการปฏิบัติ ขาดความพึงพอใจ จนทำให้สูญเสียบุคลากรไปในที่สุด ส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหายในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านระบบงาน ค่าใช้จ่าย ฯลฯ ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางการแก้ไขเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มคุณภาพชีวิต

ในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
4. เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรโดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้เกิดกระบวนการต่าง ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงการทำงาน ให้บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. เป็นข้อมูลช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
4. นำปัจจัยเหล่านั้น มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร

มนุษย์ เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถในที่สุด

5. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร

6. เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร

7. เพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายพันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

8. ผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย เพื่อเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร และสร้างความสามารถในการแข่งขันแก่สถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศไทยและระดับภูมิภาค

9. ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและงานวิจัยอื่น ๆ ในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตของการวิจัยได้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหาประกอบด้วย

1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (อาจารย์) 432 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ (เจ้าหน้าที่) 401 คน รวม 833 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้หลักการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e) 0.05 ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 208 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ 200 คน รวม 408 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามในระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2558 ถึง วันที่ 30 มกราคม 2559

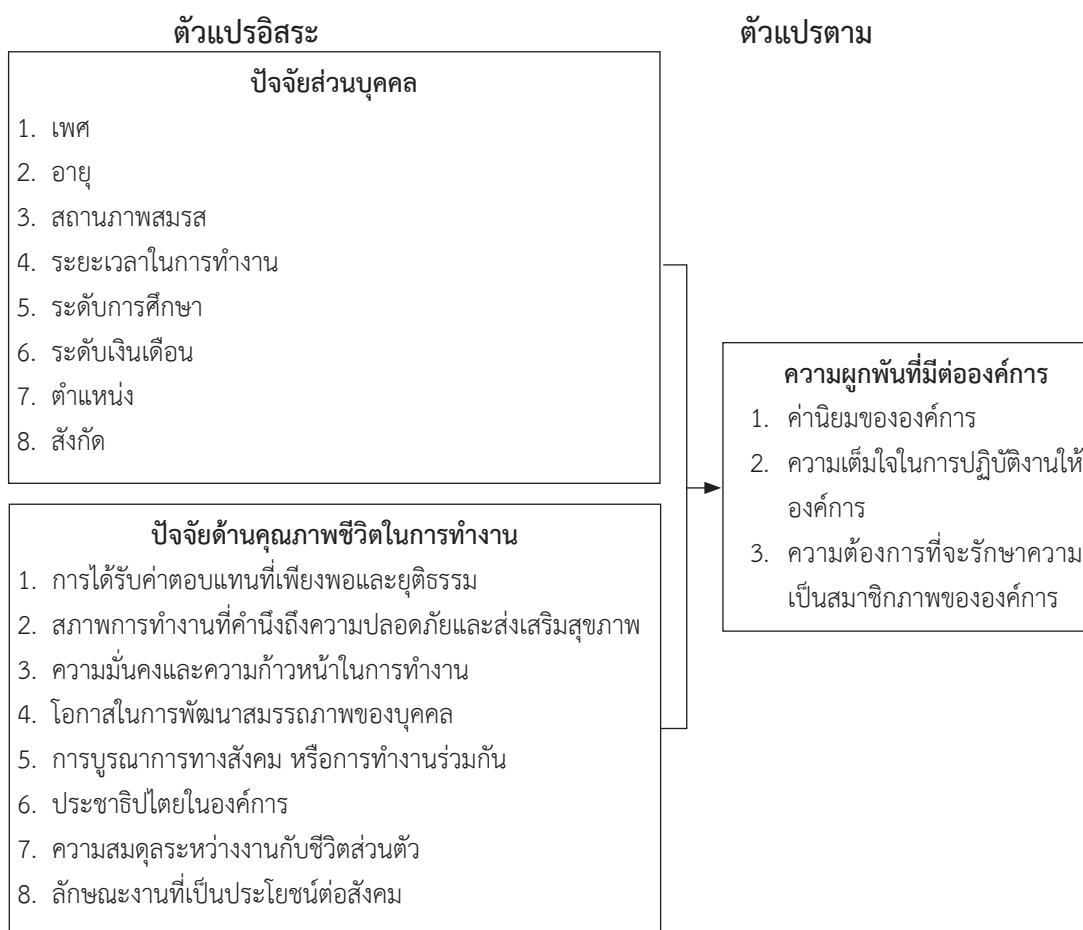
สมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อสมมติฐานการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสามารถนำมาตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักของนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสร้างกรอบแนวคิดการศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยใช้ระเบียบแบบแผนวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์โดยกำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมและค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร รายงาน สถิติ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

ขั้นตอนที่ 2 เขียนโครงร่างการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อวิทยานิพนธ์ที่บัณฑิตวิทยาลัยแต่งตั้ง และรับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติแล้วสรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 รายงานผลการวิจัย เป็นการจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ แล้วจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัยขออนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการจบการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่ปฏิบัติงาน

อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 432 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ 401 คน รวมจำนวน 833 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแต่ละกลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้หลักการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e) 0.05 ได้จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 208 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ 200 คน รวม 408 คน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 6 คน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วแยกวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ด้าน ทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วเป็นเครื่องมือในการวิจัย เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลแล้วจึงนำมาเรียบเรียง วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ สรุปผล อภิปรายผลและเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยต่อไป

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้มี 2 ส่วน คือ เครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ และเครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณ

เครื่องมือแบบสอบถามเชิงปริมาณจำนวน

44 ข้อ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

2. เครื่องมือแบบสอบถามเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามในการทำวิจัยจำนวน 12 คำถาม

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ ข้อมูลทุติยภูมิ จากแหล่งข้อมูลทางราชการวารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิเป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดด้วยตนเองมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคลตามช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ด้วยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ การกระจายอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t -test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance: ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's Method สถิติอ้างอิง และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 6 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนข้อมูล และใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปขยายผลและข้อเสนอแนะต่อไป

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้แก่

ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรที่ส่งผล
กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย
3.82 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความเต็มใจที่ในการปฏิบัติงาน
ให้องค์การที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดย
ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความ
เป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่ส่งผลกับความผูกพัน
ต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ใน
ระดับมาก

ภาพรวมด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร
มีภาพรวมค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก

2. สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความ
ผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน
280 คน (ร้อยละ 68.6) ในขณะที่เพศชายมี จำนวน
128 คน (ร้อยละ 31.4) ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ
ระหว่าง 36 – 45 ปี มากที่สุด จำนวน 204 คน
(ร้อยละ 50.0) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ
โสด มากที่สุด จำนวน 223 คน (ร้อยละ 54.7)
ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน
มากที่สุดคือ 1 – 10 ปี จำนวน 244 คน (ร้อยละ
59.8) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า
จำนวน 234 คน (ร้อยละ 57.4) ผู้ตอบแบบสอบถาม
มีรายได้มากที่สุดอยู่ที่ 10,000 - 25,000 บาท
จำนวน 205 (ร้อยละ 50.2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่
จำแนกตามตำแหน่งคือ สายการสอน จำนวน 208
(ร้อยละ 51.0) และสายสนับสนุนการสอน จำนวน
200 คน (ร้อยละ 49.0) ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบ
แบบสอบถามตามสังกัด โดยมากที่สุด คือ สำนักงาน
อธิการบดี จำนวน 81 คน (ร้อยละ 19.9)

3. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานที่มีส่งผลต่อความผูกพันของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ
และยุติธรรมส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดย
ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับมาก ปัจจัย
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพส่งผลกับความผูกพันต่อ
องค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับ
ปานกลาง ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดย
ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.26 อยู่ในระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ
บุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม
มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการ
บูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันที่ส่งผล
กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย
3.71 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประชาธิปไตยใน
องค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพ
รวม มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้าน
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลที่ส่งผล
กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย
3.65 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านลักษณะงาน
ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลกับความผูกพันต่อ
องค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับ
มาก โดยมีภาพรวมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย
3.00 อยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบ
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และค้นหาปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรโดยเฉพาะพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน การทดสอบสมมติฐาน

ด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้ด้านค่านิยมขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($F = 57.674$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์เปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านค่านิยมขององค์กร ได้ร้อยละ 52.7 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.527$) ด้านความเต็มใจที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($F = 97.246$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์เปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้ร้อยละ 66.1 ($\text{adjusted } R^2 = 0.661$) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($F = 52.937$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์เปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรได้ร้อยละ 50.5 ($\text{adjusted } R^2 = 0.505$) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($p\text{-value} = 0.001$) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ($p\text{-value} = 0.000$) และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($p\text{-value} = 0.000$)

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ปัจจัยสาเหตุที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรนอกจากมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องยอมรับทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระบอบ ทักษะคน ส่วนบุคคล ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยส่วนตัวของผู้บริหารแล้วมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร แต่ในมุมมองผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพยังไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ซึ่งสัมพันธ์กับการรักษาความเป็นสมาชิกภาพ คือการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ถ้าหากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี การเต็มใจในการปฏิบัติงานและการรักษาความเป็นสมาชิกก็จะควบคู่กันไป

2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ให้สัมภาษณ์มีมุมมองในด้านค่าตอบแทนที่มหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรในระดับที่สูง แต่ก็ยังควรที่จะมีค่าตอบแทนพิเศษ และมหาวิทยาลัยได้พยายามจัดระเบียบการจราจรในมหาวิทยาลัยเพื่อเอื้อประโยชน์แก่สังคม โดยจัดทีมรักษาความปลอดภัยคอยดูแลและอำนวยความสะดวกในเวลาเร่งด่วน พร้อมกันนี้มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรด้วยการจัดสร้างพระนครพิตเนสและสถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้ง แต่ขณะนี้เดียวกันโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายที่จะทำให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงกลับไม่ค่อยมี

เท่าที่ควร ในด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า การให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มหาวิทยาลัยมีโครงการส่งเสริมด้านวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการในหลายด้าน ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนไม่ค่อยมีโครงการในการสนับสนุนให้พัฒนาหรือต่อยอดด้านการบูรณาการ การทำงานร่วมกันนั้น การบูรณาการที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นภายในคณะ หรือในหน่วยงานเอง ในขณะที่การบูรณาการระหว่างหน่วยงานไม่ดีเท่าที่ควร ด้านประชาธิปไตยภายในองค์กร มีการจัดการเลือกตั้งสภาคณาจารย์ บุคลากรสามารถที่จะออกความคิดเห็นได้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือ ผู้บริหารที่มีระดับสูงขึ้นจะต้องเสียสละเวลาส่วนตัวมากขึ้น โดยการจัดการบริหารตัวเอง ด้านประโยชน์ต่อสังคม มหาวิทยาลัยได้เปิดเส้นทางผ่านของมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกใช้เป็นทางผ่าน ถือได้ว่าเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อสังคม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และยังมีการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นชุมชนรอบมหาวิทยาลัย หรือการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นที่วิทยาลัยชัยบาดาลพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปัจจัยด้านด้านค่านิยมขององค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความ

เต็มใจที่ในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.44 อยู่ในระดับมาก โดยมีภาพรวมด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีภาพรวมค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านความผูกพันมีระดับคะแนนอยู่ในมากทุกด้าน เห็นได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับในค่านิยม มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของและความหมายของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551) “กล่าวว่าความผูกพันกับองค์กร (organization commitment) หมายถึง ทศคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) และความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (individual-organization goal congruence orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร”

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน ปีที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้คือ 1 – 10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า รายได้ อยู่ที่ 10,000 - 25,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่จำแนกตามตำแหน่ง คือ สายการสอน จำนวน 208 และสายสนับสนุนการสอน จำนวน 200 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดสำนักงาน อธิการบดี จำนวน 81 คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานมี ส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้ เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความ พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการ จัดการ ซึ่งปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะ ส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน เพศอาจดูไม่ น่าจะมีความสัมพันธ์ในการทำงาน แต่ลักษณะของ งานในบางประเภทอาจต้องใช้ความละเอียดอ่อน ของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเกี่ยวข้องกับ ระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มียุ่ มากมักจะมึประสบการณ์ในการทำงานนาน มีความ ขำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความรอบรู้ในงานที่ทำ มากขึ้น ทำให้ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ประมาณค่า ไม่ได้จำเป็นต้องใช้เวลาในการสะสมประสบการณ์ และอายุที่เพิ่มมากขึ้นก็จะมีผลต่อการตัดสินใจลา ออกน้อยลงเช่นเดียวกับระดับเงินเดือน เงินเดือน ที่มากพอแก่การดำรงชีพ ทำให้บุคลากรคิดที่จะ ลาออกจากงานน้อยลง และยิ่งอยู่นานความผูกพัน ก็ยังมีเพิ่มขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ปัจจัยด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผล กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผล กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลกับความ ผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.26 อยู่ ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคลที่ส่งผลกับความผูกพันต่อ องค์การโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับ มาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการ ทำงานร่วมกันส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การโดย ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก ปัจจัย ด้านประชาธิปไตยในองค์การส่งผลกับความผูกพัน ต่อองค์การโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับ มาก ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคลส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้าน ลักษณะงานเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลกับความ ผูกพันต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในภาพรวมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผล กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.00 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับทฤษฎี ของ Herzberg (1959) และทฤษฎีของ Walton (1975) “ได้พิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผล ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้ รับผิดชอบต่อความต้องการ และความพึงพอใจของ

บุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ตามปัจจัยทั้ง 8 ด้าน” ทำให้เห็นได้ว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ความผูกพันย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันเมื่อความผูกพันมีมากขึ้นความจงรักภักดี ความเต็มใจ ทุ่เมทะเลี่ยสละในหน้าที่การทำงานย่อมเกิดผลในทางบวก เมื่อความผูกพันเกิดขึ้นในทางบวกย่อมส่งผลดีต่อองค์การ โดยที่องค์การสามารถผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การให้เพิ่มมากขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การโดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนกระบวนการการทำงานให้เกิดกระบวนการต่าง ๆ จากผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่าในแต่ละด้านของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน จากทั้งหมด 8 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

อภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครพบว่าปัจจัยสาเหตุที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การนอกจากมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การมีส่วนสำคัญซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งแสดงจนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญาเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ ความรู้สึกนั้นแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์การ โดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์การและด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ถ้าหากมีขวัญและกำลังใจ บุคลากรก็จะเต็มใจในการปฏิบัติงานและยังสามารถรักษาความเป็นสมาชิกควบคู่กันไปได้อีกด้วย

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในระดับผู้บริหารมีมุมมองต่างจากบุคลากรในสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งด้านค่าตอบแทนผู้บริหารเห็นพ้องว่าให้ค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับที่สูง แต่หากมีค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นนอกจากได้รักษาคนเก่งไว้ด้วยแล้วยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจได้อีก

ด้วย ซึ่งผู้บริหารในระดับกลางเสนอให้จัดระบบให้เหมาะสมเพื่อสร้างความสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Arnold และ Feldman (1986) จาก 4 ข้อ 2 ใน 4 ข้อที่ได้กล่าวในด้านของฝ่ายบริหารไว้คือ “ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ดีระหว่างระบบเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน” และ “การนำเอาแผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์กัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกัน จากการทำงานเป็นทีมผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง” ซึ่งสอดคล้องกันกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ได้กล่าวถึงการสร้างงานเป็นทีมทำให้เกิดความสามัคคี เสียสละ มุ่งมั่น ทุ่เมเท ในการทำงาน และจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ด้านความปลอดภัยมหาวิทยาลัยมีความปลอดภัยในมาตรฐานการใช้อาคาร และมีการส่งเสริมโดยการจัดสถานที่ออกกำลังกายให้แก่บุคลากร นักศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยยังได้ส่งเสริมให้พนักงานสายวิชาการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพในหลายด้าน ซึ่งต่างจากพนักงานสายสนับสนุนที่อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง (2533) กล่าวไว้ในด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต “พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความ

สัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติแต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติการ

1. ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก เพราะองค์กรนี้เป็นองค์กรที่สร้างการเรียนรู้
2. เพิ่มมาตรการในการรักษาดูแลสุขภาพในที่ที่เป็นที่เสี่ยงต่อภัยอันตราย เช่น ลิฟท์ พื้นทางเดิน ถนน การซ่อมหนีเพลิงไหม้ การให้ความรู้เกี่ยวกับการเกิดแผ่นดินไหว เมื่ออยู่ในอาคารควรทำเช่นไร และส่งเสริมด้านสุขภาพของบุคลากรให้ได้มีสุขภาพที่แข็งแรง เช่น กำหนดวันเวลาในการจัดกิจกรรมเพื่อออกกำลังกายของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย
3. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยังสามารถที่จะรักษา

สภาพสมาชิกขององค์การได้อีกด้วย

4. ผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะสามารถประเมินผู้บังคับบัญชาในด้านการทำงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชารู้จุดบกพร่องของตนเอง และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำองค์การ นโยบายการบริหาร หลักธรรมาภิบาล การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น เพื่อหาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อทราบถึงตัวแปรด้านความสุขที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางเพิ่มความสุขในการทำงานให้บุคลากรต่อไป

3. ควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะได้ทราบถึงตัวชี้วัดความพึงพอใจที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. **วารสารพัฒนาข้าราชการ**. 25(1),5-7.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

Arnold, H.J. and Feldman, D.C. (1986). **Organization behavior**. New York: Mc Graw-Hill Book.

Herzberg, Frederick.,Mausner, Bernard., and Snyderman B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley.

Meyer, J.P. and N. J. Allen. (1997). **commitment in the workplace theory; research and application**. California: SAGE Publications.

Richard E. Walton (1975) **The Diffusion of New Work Structures: Explaining Why Success Didn't Take**. Organizational Dynamics.

Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22(8), 46-56.