วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2560

ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF COMMITMENT TO ORGANIZATION TOWARDS THE PERFORMANCE OF THE PERSONNEL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY KRUNGTHEP

สุวิมล พิชญไพบูลย์
Suwimol Pichayapaiboon

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้แนวทางการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 ราย โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง ของตัวแปรเชิงประจักษ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง และสัมภาษณ์เจาะลึกจากอาจารย์ และเจ้าหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร และความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่และการก้าวสู่ตำแหน่ง และการบังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์กรมากกว่าลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร และลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ที่ได้รับต่อเดือนไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กร จะต้องให้บุคลากรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรควรมีความเป็นอิสระในการทำงาน เข้าใจในกระบวนการทำงาน และความหลากหลายของงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นมีตอน และองค์กรให้บุคลากรได้มีเรียนรู้งานด้านต่างๆ อย่างหลากหลายและสม่ำเสมอ บุคลากรจึงพร้อมที่จะทำงาน ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการก้าวสู่ตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

สำหรับการยอมรับองค์กร และความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ควรส่งเสริมอย่างยิ่ง

ABSTRACT

The objectives of the research were to explore logical factors which had influences on the organizational commitment of personnel in Rajamangala University of Technology Krungthep, and to measure the level of the commitment to organization of those personnel in Rajamangala University of Technology Krungthep. Qualitative and quantitative data collection was applied in the research. It was carried out with the 399 samples, from the personnel in Rajamangala University of Technology Krungthep. Measurement of data was conducted using Mean, Standard Deviation, Skewness and Kurtosis, empirical parameters, analysis of various Structural Equation Modeling and in-depth interviews of teachers and staff.

The result of the analysis indicated that the antecedents the commitment to the organization on job performance of personnel in the Rajamangala University of technology Krungthep. To be relation between directly and indirectly include 2 factors such as the performance characteristics of personnel and satisfactory performance. The satisfaction on the performance characteristics include job description advances in functional and into position and command the respect and fairness toward subordinates to effect the direct influence on organizational commitment than the performance characteristics of the personnel and personnel characteristic consist of age period in organization and income per month no effect to direct with relationship in organization. Personnel relate with organization have to satisfaction performance such as job performance in organization to independent work, understanding of the work process, variety of tasks, the system for working and step by step. Personnel can learn everything. There has been encouraging progress in duties and to be fair to subordinates.

The enterprise personnel think of themselves as part of the organization and dedicated and willing to perform tasks.

คำสำคัญ

ความผูกพันกับองค์กร บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

Keywords

Cause and Results Factor, Attachment with Organization

ความสำคัญของปัญหา

องค์กรที่ดำเนินงานจนประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จ เพราะคนเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ หากองค์การมีคนที่มีคุณภาพแล้ว การพัฒนาอื่นๆ ก็เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะปัจจัยอื่นๆ คนสามารถจัดการได้ ถ้าองค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเพียงพอ สถาบันอุดมศึกษานับเป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ เพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของประเทศ บุคลากรหลักในการปฏิบัติภารกิจที่สำคัญดังกล่าว คือ คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งให้การศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสังคมศาสตร์ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม สำหรับด้านการบริหารงานจะมีสภามหาวิทยาลัยควบคุมดูแลนโยบายและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกและบุคลากรภายในสถาบัน โดยมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก และกองต่างๆ ปฏิบัติงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

จากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดขนาดขององค์การภาครัฐ จึงมอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ดำเนินการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ โดยคณะกรรมการดังกล่าวได้มีมติให้มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ใช้วิธีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานในระบบใหม่เพื่อทดแทนการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยจึงปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2545 ถัดมาปี 2546 มหาวิทยาลัยเริ่มจ้างบุคคลเป็นพนักงานราชการ และปี 2551 มหาวิทยาลัยจ้างบุคคลเป็นพนักงานเงินรายได้ จากนั้นเป็นต้นมา มหาวิทยาลัยก็ได้มีการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้ควบคู่กันมาตลอด ปัจจุบันมีพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 2 รูปแบบ ในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการสังกัดหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย รวมตลอดถึงข้าราชการจำนวนร่วม 900 ตำแหน่ง

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจใดบ้างที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และวางนโยบายการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดผลในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากร และจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. อะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสำคัญต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. อะไรเป็นผลที่มีความสำคัญ ต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานของบุคลากร และความพึงพอใจการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

1) แนวทางที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อใช้วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรอันมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดตัวแปรประจักษ์ตามกรอบแนวความคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเชื่อถือได้ รวมถึงความใช้ได้ในทางปฏิบัติของมาตรวัดก่อนเก็บข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ทางสถิติ ข้อค้นพบจากงานวิจัย และสรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย

2) ขอบเขตการวิจัย

2.1 ประชากรเป้าหมาย ประชากรที่เป็นหน่วยวิเคราะห์ คือ บุคลากร จำนวน 1,017 คน

2.2 พื้นที่ดำเนินการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2.3 ระยะเวลา ระหว่างเดือนตุลาคม 2555 – กันยายน 2556

2.4 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร และจากการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบ

จำนวนประชากรจากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 399 ตัวอย่าง โดยมีความเชื่อมั่นอย่างน้อย 96% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 4% (alpha = 0.04)

กำหนดให้ $n = N / (1 + N (e)^2)$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อน หรือค่าที่ยอมให้ผิดพลาด (ร้อยละ)

โดยแทนค่าขนาดของประชากร (N) เท่ากับ 1,017 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ 0.04 ได้ผล ดังนี้

$= 1,017 / (1 + (1,017) (0.04)^2$

$= 399$

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

	จำนวน
ประชากร	1,017
กลุ่มตัวอย่าง	399

3) เครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และรายงานการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

2) นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขสำนวยภาษาที่ใช้ ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทั้งในแง่ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัดนั้นหรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

3) วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบทดสอบกับลักษณะที่จะวัด (IOC: Index of Objective Congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะที่จะวัด
R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
ΣR คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดออกไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม 0.8

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2544)

7) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และความหลากหลายของงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การยอมรับองค์กร ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ตอนที่ 5 แบบสอบถามที่มีข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สำหรับตอนที่ 2 – 3 เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับ และเกณฑ์น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

1.00 – 1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	เห็นด้วยน้อย
2.50 – 3.49	เห็นด้วยปานกลาง
3.50 – 4.49	เห็นด้วยมาก
4.50 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความผูกพันด้านการยอมรับองค์กร ความผูกพันด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท

มีความผูกพันในระดับมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มีความผูกพันในระดับมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
มีความผูกพันในระดับปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลโดยใช้เกณฑ์ระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด ดังนี้

1.00 – 1.49	มีความผูกพันในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีความผูกพันในระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีความผูกพันในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีความผูกพันในระดับมาก
4.50 – 5.00	มีความผูกพันในระดับมากที่สุด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยมีหนังสือขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) แจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนที่กำหนดโดยขอความร่วมมือ และอธิบายรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

3) เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 419 ชุด

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม

5) นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส จัดลำดับข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการทางสถิติ ดังต่อไปนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยใช้เพื่อแจกแจงให้เห็นถึงคุณสมบัติของประชากรที่ศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยเชิงเหตุและผลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จากข้อมูล 399 ตัวอย่าง โดยใช้การวัด

แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยดูความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมทั้ง การหาค่าการแจกแจงความถี่ของข้อมูล (Distribution) เพื่อหาความเบ้ (Skewness) และหาค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรเชิงประจักษ์ เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

4.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equations model [SEM]) เพื่อตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (model causality) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป smartpls 3 ซึ่งเป็นโปรแกรมทดลองใช้จาก www.smartpls.com เพื่อหาค่า R^2 และสามารถโยงตัวแปรในลักษณะทั้ง reflective และ formative ได้ โดยตามกรอบแนวความคิดที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้โปรแกรม PLS Graph โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ต่าง ๆ เป็นไปตามคุณสมบัติระดับการวัด ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (path analysis) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กร

4.3 สมการโครงสร้างและสมการมาตรวัด การวิเคราะห์ดังกล่าวใช้โปรแกรม PLS-Graph ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สามารถวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรได้หลายระดับของ SEM ทั้งวิเคราะห์อิทธิพลใน inner model (structure model) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใน outer model (measurement model) ไปในคราวเดียวกัน คือ เป็นการวิเคราะห์ที่เบ็ดเสร็จครั้งเดียว แบบ variance based model ซึ่งพัฒนาตามวิธี OLS ที่ใช้ principal component regression (PCR) เป็นเครื่องมือตามวิธี Least Square แบบ Variance-based SEM :VBSEM หรือ อาจเรียกว่า Component-Based SEM เพราะใช้ principal component regression (PCR) ในอัลกอริธึมสำหรับประมาณค่า VBSEM จะใช้วิธี OLS ในการวิเคราะห์ คือจะใช้วิธี minimize $\sum e_i^2$ ตามที่ใช้กันในการวิเคราะห์การถดถอยโดยทำการวิเคราะห์ทีละ block (1 block คือโครงสร้างที่ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง (construct) 1 ตัว พร้อมตัวชี้วัด (indicator) ของตัวแปรแฝงนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์มาตรวัดเป็นแบบ reflective ซึ่งการวิเคราะห์แบบ reflective measurement model เป็นความสัมพันธ์แบบชี้ออกนอก (outer directed measurement model) เป็นสิ่งที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงของแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทั้งแบบ factor analysis โดยที่ตัวแปรประจักษ์หรือตัวชี้วัด ใน block หนึ่ง ๆ ตัวแปรแฝง จะส่งอิทธิพลต่อตัวชี้วัด ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้จะผันแปรร่วมกัน (Bollen & Lennox, 1991; Edwards & Bagozzi, 2000; มนตรี พิริยะกุล, 2553)

5) การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัด

การตรวจสอบคุณภาพมาตรวัดจากแบบสอบถามในการวิจัยนี้ เป็นการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อในข้อคำถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (r) เป็นบวก ได้ค่าจำแนกรายข้อระหว่าง r = 0.2903 ถึง r = 0.8440 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละตัวแปรระหว่าง α = .5483 ถึง α = .9023 มาใช้ในแบบสอบถาม และ ผู้วิจัยยังวัดด้วยวิธีอื่น

ขนานกัน ไปคือ ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (convergent validity) และความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminnant validity) อีกครั้งตามวิธีที่กระทำในการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง โดยการใช้โปรแกรม Partial Least Squares Analysis : PLS-Graph (Chin, 2001)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 399 คน จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (convergent validity) คือ ความเที่ยงตรงของมาตรวัดที่ใช้แสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดสามารถวัด construct เดียวกันได้ ในกรณีที่มาตรวัดแบบ reflective จากตาราง 2 พบว่าค่า loading มีค่ามากกว่า 0.600 และ มีนัยสำคัญทางสถิติ ($|t| \geq 1.96$) และเป็นปริมาณบวกทุกค่า (Lauro & Vinzi, 2004; Henseler et al., 2009) แสดงว่ามาตรวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเหมือนและมีความเชื่อมั่นได้

ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity: CR) หมายถึง ความเที่ยงตรงของมาตรวัดของแต่ละตัวแปรแฝงที่สามารถแยกวัดได้เฉพาะเรื่องของตนไม่ปนเปกับมาตรวัดของตัวแปรแฝงอื่น ซึ่งใช้ทดสอบมาตรวัดตัวแปรแฝงแบบ reflective model จากตาราง 3 จะพบว่าค่า $\sqrt{AVE}$ ของตัวแปรแฝงแต่ละค่า โดยการพิจารณาค่าทีละสดมภ์ที่สนใจจะต้องมีค่าสูงกว่าค่า cross construct correlation ทุกค่าในสดมภ์เดียวกัน แสดงว่ามาตรวัดมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกในแต่ละตัวแปรแฝงที่ไม่ปนเปกับมาตรวัดของตัวแปรแฝงอื่น

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความเที่ยงตรงเชิงเหมือนของมาตรวัดตัวแปรแฝงแบบ reflective model

Construct/Item	Loading	t-stat	AVE
personal:สถานะฐานส่วนบุคคล			**0.850**
age: อายุของบุคลากร	0.9306	48.8872	
time: ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร	0.9386	50.9011	
income: รายได้ปัจจุบัน	0.8956	34.7097	
typework:ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร			**0.621**
free: ความมีอิสระในการทำงาน	0.8394	57.6766	
unde: ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	0.7336	27.4594	
vari: ความหลากหลายของงาน	0.7880	32.4153	
complace: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			**0.587**
type: ลักษณะงาน	0.8254	55.4805	
adva: ความก้าวหน้า	0.7242	18.7326	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

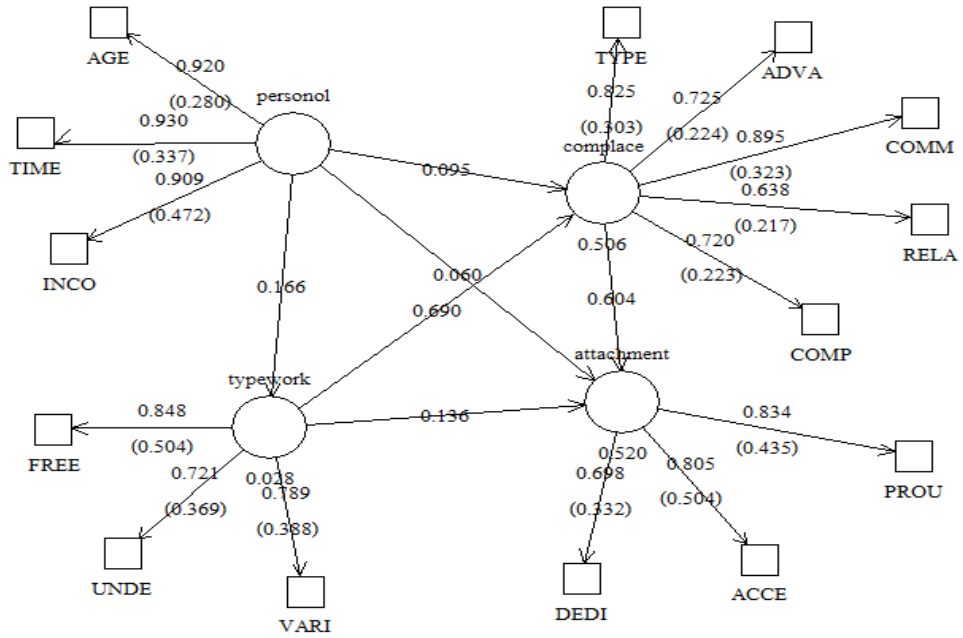
Construct/Item	Loading	t-stat	AVE
Comm: การบังคับบัญชา	0.8957	79.5327	
rela: ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.6383	14.6546	
comp: ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.7192	22.2695	
Attachment:ความผูกพันต่อองค์กร			**0.610**
dedi: ความเต็มใจที่จะทุ่มเท	0.6985	17.4016	
prou: ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.8344	43.0753	
acce: การยอมรับองค์กร	0.8045	33.9530	

ตารางที่ 3 ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity: CR) ค่าเฉลี่ยผันแปรที่สกัดได้ (AVE) เฉพาะตัวแปรแฝงภายในแบบ reflective model และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปร

ตัวแปรแฝง	CR	R^2	AVE	cross construct correlation			
				สถานะฐานส่วนบุคคล	ลักษณะงานของบุคลากร	ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ลักษณะส่วนบุคคล	0.944	-	0.850	**0.922**			
ลักษณะงานของบุคลากร	0.831	0.026	0.621	**0.166**	**0.788**		
ความพึงพอใจการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน	0.875	0.507	0.587	**0.209**	**0.706**	**0.766**	
ความผูกพันต่อองค์กร	0.824	0.521	0.610	**0.209**	**0.572**	**0.712**	**0.781**

หมายเหตุ ค่าตัวเลขใน main diagonal ของ cross construct correlation คือ $\sqrt{AVE}$

การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต่าง ๆ ดังภาพที่ 1 และสามารถแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยทั้งหมด ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ภาพที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยตาม	R^2	ปัจจัยอิสระ	อิทธิพล		
			ทางตรง	ทางอ้อม	รวม
ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	0.026	สถานะส่วนบุคคล	0.166* (t=3.451)	-	0.1660
ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน	0.507	สถานะส่วนบุคคล	0.0979* (t=2.442)	0.1145	0.2124
		ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	0.6900* (t=21.313)	-	0.6900
ความผูกพันต่อองค์กร	0.521	สถานะส่วนบุคคล	0.0646 (t=1.321)	0.1509	0.2155
		ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	0.1360* (t=3.322)	0.4168	0.5528
		ความพึงพอใจการปฏิบัติงาน	0.6040* (t=15.474)	-	0.6040

*p≤ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยเชิงเหตุลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุของบุคลากร ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ปัจจุบันมีอิทธิพลโดยตรงกับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร (0.1660) และมีอิทธิพลโดยตรง(0.0979) และโดยอ้อม (0.1145) ต่อปัจจัยความพึงพอใจการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยสาเหตุลักษณะส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลโดยตรงความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร (0.1509) เท่านั้น ปัจจัยลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยความพึงพอใจการปฏิบัติงาน (0.6900) และมีอิทธิพลโดยตรง (0.1360) และโดยอ้อม (0.4168) กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด (0.6040) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จากการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ และการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากการให้คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 5 รายละเอียดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการยอมรับองค์กร

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน						**4.1**	**0.57**
1.1 มีทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	0.7	7.5	46.4	45.4	0.7	4.4	0.65
1.2 เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย	8.3	54.4	37.3	8.3	54.4	4.3	0.61
1.3 มักนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านเสมอ	1.5	7.5	28.1	33.1	29.8	3.8	0.99
1.4 องค์กรเป็นของท่านจึงปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ	0.7	8.8	11	31.6	47.9	4.2	0.99
1.5 แม้มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานท่านยังอยากมาทำงาน	3.5	9.5	19.5	28.6	38.9	3.9	1.13
2. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						**4.1**	**0.66**
2.1 ท่านภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	0.7	12.3	45.9	41.1	0.7	4.3	0.7
2.2 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่าน	0.8	16	43.4	39.8	0.8	4.2	0.74
2.3 ไม่เคยคิดลาออกจากองค์กร	5.8	11	23.6	26.3	33.3	3.7	1.2

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
3. การยอมรับองค์กร						**3.8**	**0.74**
3.1 ท่านเข้าใจบริบทองค์กรของท่าน	2.0	25.1	51.6	21.3	2.0	3.9	0.73
3.2 องค์กรสร้างแรงจูงใจให้ท่านอยากทำงานและสร้างประโยชน์แก่องค์กร	3.0	8.0	32.6	38.1	18.3	3.6	0.97
3.3 หากมีโอกาสจะบอกสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรแก่ผู้อื่น	0.7	4.8	19.8	47.9	26.8	4.0	0.85

จากตารางที่ 5 ปัจจัยผลลัพธ์ของความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน และความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน มีความเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากที่มอบหมาย และเห็นว่าองค์กรเป็นของตนจึงทำงานด้วยความตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ 4.4 4.3 และ 4.2 ตามลำดับ และด้านความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภูมิใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กร ไม่เคยคิดจะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ 4.3 4.2 และ 3.7 ตามลำดับ และรองลงมาคือ มีการยอมรับองค์กรมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยด้านหากมีโอกาสจะบอกสิ่งดีๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กรแก่ผู้อื่น ด้านการเข้าใจบริบทขององค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจขององค์กรให้อยากทำงานและสร้างประโยชน์แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน คือ 4.0 3.9 และ 3.6 ตามลำดับ สรุปว่า บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร โดยคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมายอย่างยิ่ง

อภิปรายผล

ปัจจัยเชิงเหตุของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากร และความพึงพอใจการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง เรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ นอกจากนี้ โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นด้วยว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การและแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมมาก จะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์การมากด้วย ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์การในที่สุด

ดังนั้น บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กร จะต้องให้บุคลากรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรควรมีความเป็นอิสระในการทำงาน เข้าใจในกระบวนการทำงาน และความหลากหลายของงาน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นมีตอน และองค์กรให้บุคลากรได้มีเรียนรู้งานด้านต่างๆ อย่างหลากหลายและสม่ำเสมอ บุคลากรจึงพร้อมที่จะทำงาน ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่และการก้าวสู่ตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของแสงเดือน รักษาใจ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

สำหรับการยอมรับองค์กร และความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ควรส่งเสริมอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิชา อนุกูล ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553 พบว่า ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือ ความภูมิใจในอาชีพและองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิธีการสร้างความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

การสร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารงาน บุคลากร และค่าตอบแทน โดยด้านการบริหารงานผู้บริหารควรสร้างธรรมาภิบาลและความเป็นธรรมแก่บุคลากรในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นในระบบการพิจารณาความดีความชอบ โดยมีการจัดทำระบบที่น่าเชื่อถือที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับได้เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

ด้านบุคลากร ควรสร้างระบบส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างบุคลากรดีเด่นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีระบบและกลไกด้านข้อมูลผลงานของบุคลากรที่ไปสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย โดยให้การยกย่อง และชื่นชมยินดีซึ่งอาจเป็นประกาศให้บุคลากรในองค์กรรับรู้อย่างทั่วถึง การให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

ด้านค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการทำงาน อาจให้เป็นรางวัลและค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

บุคลากรคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความ

รับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ควรส่งเสริมอย่างยิ่ง หากได้รับการยกย่องย่อมทำให้เกิดความผูกพัน และเชื่อมั่นต่อองค์กรรวมถึงผู้บริหาร โดยมีประเด็นข้อเสนอแนะหลักๆ ดังนี้

1.1 ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม การได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ได้ภาคราชการและได้รับการยอมรับ จะต้องสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานรับใช้สังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจในองค์การ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งเป็นรางวัลทางจิตใจที่สำคัญส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

1.2 ตระหนักถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรมีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรมีการแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เป็นการส่งเสริมให้มีแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดอบรมการปฏิบัติงานในรูปแบบของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกันทั้งองค์กร มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน

1.4 รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม นอกจากนั้นควรจัดหาสวัสดิการให้แก่บุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่บุคลากรที่มีเงินเดือนน้อย

1.5 ลักษณะการบริหาร การกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนั้นด้วย ควรใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี ในการบริหารองค์การ

1.6 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน ขยายพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนโดยไม่ให้เป็นภาระแก่บุคลากรที่จะต้องเดินทางระหว่างพื้นที่

1.7 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ การจัดอบรมในหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้และตรงตามความต้องการของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

1.8 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ถึงแม้จะเป็นงานที่มีความมั่นคง แต่ความก้าวหน้าของก็เป็นสิ่งสำคัญ องค์กรจึงควรเปิดโอกาสในการเจริญเติบโตแก่บุคลากรให้เท่าเทียมกัน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรใช้หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

1.9 สร้างบรรยากาศแห่งความคิดที่แตกต่างอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ในบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การให้เกียรติ และเห็นคุณค่าของบุคลากร รวมทั้งสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อแผนงานหรือกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้สร้างหรือพัฒนาขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

การพัฒนาองค์กร หรือการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการผลักดันให้เกิดการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องมองบุคลากรเป็นเสมือนทุน นั่นคือทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่มีค่าในองค์กร ซึ่งการบริหารงานลักษณะนี้เป็นการบริหารงานมุ่งเน้นผลระยะยาวอันก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อองค์กร โดยต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในทุกระดับชั้น เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการวิจัยเฉพาะบุคลากรกลุ่มต่างๆ เพื่อทราบคุณลักษณะและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการระบบการสรรหา ระบบการคัดเลือกบุคลากรอันนำไปสู่ธรรมาภิบาล ความเป็นธรรม และมีความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

มนตรี พิริยะกุล. (2553). **Partial Least Square Path Modeling (PLS Path Modeling).** สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 21, 2556 จาก http://www.ru.ac.th/research/30_7_53_1.pdf

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2544). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bollen, K. & Lennox, R. (1991). Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. **Psychological Bulletin.** (110:2), September, pp.305-314.

Chin, W. W. (2001). **PLS-Graph User's Guide Version 3.0.** C. T. Bauer College of usiness, University of Houston, Houston, Texas.

Edwards, J.R. & Bagozzi, R.P. (2000). On the Nature and Direction of Relationships between Constructs and Measures. **Psychological Methods.** (5:2), 155-174.

Henseler, J., Christain, M., Ringle,R,. & Sinkovics. (2009). "The use of Pertial Least Square Path modeling in international Marketing," **Advances in International Marketing**, Vol. (20), 277-319.

Lauro, Carlo. , & Vinzi, Vincenzo Esposito. (2004). **"Some Contribution of PLS Path Modeling and a System for the European Customer Satisfaction"**, Retrieved October 2, 2009, from http://www.sis-statistica.it/files/pdf

Yamane, T. (1973). **Statistic: An Introductory Analysis.** 3rd ed. New York: Harper and Row.

Hair, Joe F. (2016). **Apply PLS-SEM Method in Minutes. With No Headaches.** Retrieved January 28, 2015, from http://www.smartpls.com