

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

FACTORS AFFECTING CORPORATE ENGAGEMENT

STATE UNIVERSITIES IN BANGKOK AND PERIMETER

สุธาทิพย์ กิจสกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Suthathip Kijesakul

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 202 คน อายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีสถานภาพโสด จำนวน 185 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 265 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 160 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ตำแหน่งงาน ลูกจ้างประจำจำนวน 166

2. พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยภาพรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9653 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มี รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมี

ความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ รองลงมาคือด้านด้านภาวะผู้นำ รองลงมาคือด้านด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร , มหาวิทยาลัยภาครัฐ

ABSTRACT

1. Data analysis of questionnaires, most of them were female, 202 people aged 20-30 years, 185 were single, 185 had a bachelor's degree, 265 worked for less than 5 years, 160 had average income per Month 10,000 - 20,000 baht, the position of full-time employee number 166

2. Found that the factors affecting the commitment to the organization Public universities in Bangkok and surrounding provinces as a whole, at a high level, had an average of 3.9653. The side with the highest mean is In terms of career advancement, it was followed by feelings of self-importance to the organization. followed by success in work followed by relationships with colleagues followed by the feeling that the organization can be relied on followed by leadership followed by job responsibility followed by compensation and welfare and the side with the least mean is in terms of job security, respectively.

Keywords: corporate commitment, public university

บทนำ

ความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรเป็นอย่างมาก ประโยชน์ของความผูกพันทำให้องค์กรสามารถบ่งชี้การเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง ความผูกพันเป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร และช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเองนอกจากนั้นความผูกพันต่อองค์กรมี

ความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัววัดที่ดีถึงควมมี
ประสิทธิภาพขององค์กร

ถ้าหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กรไปในทิศทางลบเพราะการขาด
ความผูกพัน จะส่งผลต่อให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดการไม่สนใจต่อ
การปฏิบัติหน้าที่งานเพื่อองค์กร จนถึงขั้นลาออกจากองค์กรไปในที่สุดความผูกพันต่อองค์กรสามารถ
ลดการลาออกของพนักงานได้ เป็นปัญหาการเสียพนักงานที่ดีมีความรู้ มีความชำนาญในการทำงาน
การลาออกของพนักงานทำให้องค์กรมีต้นทุน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่
เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทน
พนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือ ผลกระทบของผลผลิตหรือประสิทธิภาพของ
องค์กรก็จะลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อการทำงาน หากองค์กรสามารถทำให้
พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าไหน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็น
สมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่านานและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่าง
เต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ อัตราการขาดงานลดลงมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมที่จะให้
ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับ
เป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็น ประโยชน์ใน
การรักษาบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่งเสริมสนับสนุนให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะ
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาต่อไปรวมถึงสามารถนำ
ผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ
ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลขององค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครและ
ปริมณฑล

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 141,249 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2564 (จาก บุคลากรอุดมศึกษา ปี 2563) วิจัยโดยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Yamene, 1973) วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน ± 0.05 ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ มีนาคม 2565 - เมษายน 2565

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ,อายุ , สถานภาพ ,ระดับการศึกษา ,ตำแหน่งงาน ,อายุงาน ,อัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาคีรัฐ ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่องาน ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อที่องค์กรจะได้นำไปเป็นฐานข้อมูล
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยรัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล
3. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเพื่อที่องค์กรจะได้ปรับปรุงการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความผูกพันขององค์กร

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การต่อองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยภาคีรัฐ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอุดหนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐ โดยผ่านรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ สถานภาพ อัตราเงินเดือน
ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมายในเชิงจิตวิทยาและ
สังคมวัฒนธรรม

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจาก
โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงของ
องค์กร

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การอดทนที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในเรื่องสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะ
เรื่องของการที่ได้รับความมอบหมาย และพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของหัวหน้างาน

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงาน
ให้เป็นไปตามเป้าหมายของบริษัท/องค์กร ซึ่งความรับผิดชอบกับการทำงาน ที่จะช่วยให้งานของเรา
ออกมาอย่างสมบูรณ์แบบ

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับ
ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ หมายถึง ความรู้สึกที่องค์กรสามารถตอบสนอง ความต้องการพื้นฐาน
และความมั่นคงให้แก่เจ้าหน้าที่ได้

ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตัวระหว่างเพื่อนร่วมงานในการแสดงความคิดเห็น
การปรึกษาหารือร่วมกัน การประสานงานในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเข้าใจซึ่ง
กันและกัน

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนนำไปสู่ความสำเร็จตาม
เป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การ
ปฏิบัติ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับ
มอบหมายจึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่
เจ้าหน้าที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันองค์กร (organizational commitment) ได้จำแนกตามมุมมองของนักวิชาการได้ 2 ประเภท คือ ความผูกพันองค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร เป็นความต้องการ (want to) ที่จะผูกพัน และความผูกพันองค์กรในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์กร ที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่น จึงเป็นความจำเป็น (need to) ต้องผูกพัน

ความผูกพันองค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร Kanter (1968, p. 500) อธิบายว่าความผูกพันองค์กรเป็นความเต็มใจของ

บุคลากรที่จะแสดงออกโดยการทุ่มเทความพยายามในการทำงานและมีความรักดีให้กับองค์กร

ส่วน Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิก ในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผล ถึงความสำเร็จ และเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540:148-150)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่าย หรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่า เป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

ทฤษฎีค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง
2. นโยบายบริหาร (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ
3. สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors) หมายถึง การพบปะ การสนทนา ความเป็นมิตร รวมถึงการเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates) หมายถึง การพบปะ สนทนา และควมมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม
7. ตำแหน่งในบริษัท (status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น
8. ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร
9. เงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ

10. ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

ปัจจัยความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน กมล ชูทรัพย์ และ เสถียร เหลืองอร่าม (2516) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าประกอบด้วย

1. ค่าจ้างแรงงาน คนจะพอใจในการทำงานเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มกับความเหนื่อย และความรู้ ความสามารถที่ตนให้แก่นายจ้าง
2. ลักษณะงานที่ทำ บางคนเห็นว่าลักษณะของงานที่สำคัญกว่าค่าจ้าง เพราะงานบางประเภทใช้แรงงานมาก หรือ สถานที่ทำงานสกปรก ก็ทำให้คนไม่พอใจได้หากเทียบกับงานที่สบายกว่าแม้รายได้ต่ำกว่า แต่คนก็อาจจะพอใจมากกว่า
3. เพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี ถูกใจแล้ว แม้สิ่งอื่นจะไม่ค่อยดี เช่น ค่าจ้างหรือการทำงาน เป็นต้น เขายังคงชอบเพราะมีเพื่อนดี ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่ยิ่งขึ้น
4. หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง มีอิทธิพลต่อคนงานไม่น้อยเพราะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หากหัวหน้างานยุติธรรม และเป็นกันเองแล้ว คนงานก็จะสบายใจและรู้สึกพอใจในการทำงาน
5. ความมั่นคงในงาน หากลักษณะงานที่ทำมั่นคง คนจะเชื่อว่าสามารถเป็นที่พึ่งได้ แต่ถ้าเป็นงานชั่วคราว คนงานก็จะรู้สึกไม่สบายใจ
6. โอกาสที่จะก้าวหน้า เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกับคนงานหนุ่มสาว หรือคนที่ฉลาดมีการศึกษาดี ถ้าหากเขารู้ว่าไม่มีโอกาสก้าวหน้า เขาก็จะไม่พอใจในการทำงานนี้ได้

7. ประชาธิปไตยในงาน คนงานย่อมไม่ชอบการบังคับ กตขี้ เขาชอบให้มีการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น เพราะทำให้เขารู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน

8. สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น สี ไฟ ความร้อน ความเย็น ก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้

9. ความมีระเบียบ หมายถึง องค์กรที่มีระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจนผู้บังคับบัญชาและคนงานทุกคนทำงานตามระเบียบที่วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ปรมะ สตะเวทิน (2546, อ้างถึงใน กุณทิกา อะโซ, 2557, น. 25)กล่าวว่า แต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน ความต่างนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสารและการเลือกใช้สื่อของผู้รับสาร ดังนั้น การวิเคราะห์ผู้รับสารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อนำไปวางแผนในการสื่อสารให้ประสบความสำเร็จ โดยในการวิเคราะห์ผู้รับสาร ต้องเข้าใจถึงลักษณะของผู้รับสารดังต่อไปนี้

1.อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันด้านความคิดและพฤติกรรมคนที่มีอายุต่างรุ่นกัน จะมีประสบการณ์ของชีวิตต่างกัน ทักษะและความรู้สึกนึกคิดของคนแต่ละอายุจึงไม่เหมือนกัน โดยคนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในชีวิตที่มากกว่า มีผลประโยชน์ในสังคมมากกว่าคนที่อายุน้อย ทำให้ไม่ค่อยยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงในสังคม เพราะจะส่งผลกระทบต่อในด้านต่างๆและต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้อายุยังมีผลต่อการชักจูงหรือจูงใจอีกด้วย จะพบว่าคนที่มีอายุมากจะจูงใจหรือชักจูงได้ยากกว่า

2. เพศ ผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างกันมากทั้งในเรื่องความคิด ทักษะค่านิยมซึ่งเป็นผลมาจากสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ชายและผู้หญิงไว้แตกต่างกัน โดยผู้หญิงจะมีจิตใจอ่อนไหว เจ้าอารมณ์ ถูกชักจูงและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนได้ง่าย ในขณะที่ผู้ชายจะใช้เหตุผลและจดจำข่าวสารได้ดีกว่าผู้หญิง

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ อันหมายถึงความถึง สถานภาพ อาชีพ รายได้เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว ซึ่งทำให้คนมีวัฒนธรรม ประสพการณ์ ค่านิยม ทศนคติ และเป้าหมายแตกต่างกัน

4. การศึกษา การที่ผู้รับสารมีระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่ศึกษา แตกต่างกันย่อมทำให้มีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการแตกต่างกันไปด้วย โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความสามารถในการเป็นผู้รับสารได้ดีกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความรู้กว้างขวาง เข้าใจอะไรได้ง่าย แต่จะไม่เชื่ออะไรง่ายๆหากไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลมาสนับสนุน

แนวคิดเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการ

Beach (1980, p. 780,อ้างถึงใน ประทีน ไกลษรวิทย์, 2541, น. 22) ให้ความหมาย

สวัสดิการไว้ว่า คือ ประโยชน์ต่างๆที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินได้

นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว โดยแบ่งประเภทสวัสดิการเป็น 3 ประเภท คือ

1. การช่วยเหลือทางการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากนัก เช่น เงินสะสม เงินค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

2. ผลประโยชน์ที่ได้รับในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัส

3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม การสนทนากา การกีฬา การอำนวยความสะดวก เช่น การบริการทางการแพทย์ ห้องสมุด ห้องอาหาร เป็นต้น

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถาม

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 141,249 คน (ข้อมูลจาก บุคลากรอุดมศึกษา ปี 2564) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน ± 0.05 ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน เงินเดือน ระดับตำแหน่ง เป็นคำถามปลาย ปิดจำนวน 7 ข้อ โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรระดับมหาวิทยาลัยภาครัฐ ด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่องาน ความรู้สึกว่าคุณองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Rating Scale 5 ระดับ)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ความเที่ยงตรง (Validity)
2. ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ไปเสนออาจารย์ที่ได้ทำการแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ โดยการนำแบบสอบถาม 30 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การหาค่าร้อยละจากประชากร (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยภาครัฐ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 202 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.6 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 185 คิดเป็น ร้อยละ 46.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 265 คิดเป็นร้อยละ 66.1 ระยะเวลาในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปีจำนวน 160 คิดเป็นร้อยละ 39.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาทคิดเป็น ร้อยละ 43.6 ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำจำนวน 166 คิดเป็นร้อยละ 41.4

ส่วนที่ 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพ และปริมณฑลโดยภาพรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9653 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0658 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0117 รองลงมาคือด้าน ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9825 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9583 รองลงมาคือด้านด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9567 รองลงมาคือด้านด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9456 รองลงมาคือด้านด้านความ รับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9308 รองลงมาคือด้าน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9213 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.9150 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนมากจะเป็นเพศ หญิง มีอายุ 20 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษา ระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท สอดคล้องกับการศึกษา ของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)

ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและ ปริมณฑล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0658 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0117 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9825 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9583 รองลงมาคือด้านด้าน ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9567 รองลงมาคือด้านด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.9456 รองลงมาคือด้านด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9308 รองลงมาคือ

ด้าน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9213 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.9150 สอดคล้องกับ นายชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติ

ข้อเสนอแนะ

1.ควรศึกษาตัวแปรต้นอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้เพิ่มขึ้น เช่น ตัวแปรบรรยากาศใน การทำงาน ตัวแปรนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำ ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฉัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ใน สำนักงาน สรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ ความผูกพันต่อ องค์กร: ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงาน สรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นฤมล ธนะโสภณ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและ เยาวชน. กรุงเทพฯ: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวง ยุติธรรม.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร :ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียน อิสลามสันติ ชน. ภาคนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.

ปารีชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงาน บริษัท ไทกิ้น อินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ.