

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ทำการศึกษาจากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ และศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม ตลอดจนความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 5 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ระเบียบวิธีการศึกษา ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร บทความ หนังสือ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องและข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 99 ชุด โดยข้อมูลที่ได้นั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows 11

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.50 มีอายุ 51 – 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคือ อายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.30 สถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 29.30 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.30 มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาคืออายุการทำงาน 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.20 ส่วนใหญ่อยู่สังกัดหน่วยโรคไต คิดเป็นร้อยละ 12.10 รองลงมาคือ หน่วยโลหิตวิทยา คิดเป็นร้อยละ 11.10 และหน่วยธุรการภาควิชาอายุรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.10 มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์แพทย์ คิดเป็นร้อยละ 36.40 รองลงมาคือนักเทคนิคการแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 16.20 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.60 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.10

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อ้างอิงจากแบบสอบถามของ Development Dimensions International หรือ DDI (2004) ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าและด้านการสนับสนุนและการยอมรับโดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด เมื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน (Reliability Analysis) โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน ด้วยสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 0.927 เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือมีค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด เท่ากับ 0.927 รองลงมา ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.921 ด้านการสนับสนุนและการยอมรับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.911 ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 และด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในภาพรวม มีค่าความ

เชื่อมั่น เท่ากับ 0.903 ตามลำดับ ซึ่งระดับค่าความเชื่อมั่นถือว่าอยู่ในระดับดีมาก (Excellent) ดังนั้นแบบสอบถามของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
ผลการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ด้านการสนับสนุนและการยอมรับมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยสามารถจำแนกตามแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.94) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทั้งในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่

1. ท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. การทำงานของท่านช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ

อย่างคุ้มค่า

2. แม้ว่าท่านจะทำงานผิดพลาด แต่ท่านก็ยังได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้น

3. ท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน

4. การประชุมเพื่อวางแผนงานแต่ละครั้ง ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญและตั้งใจแสดงความคิดเห็น

2.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทั้งในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจ

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที

2.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
2. ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
3. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา
4. ทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกัน

2.1.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87)

โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่
2. ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ได้แก่

1. เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็น
2. เวลาท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นของท่านมักจะได้รับการยอมรับ
3. ท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยม

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่อเดือน กับตัวแปรตามคือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับเพื่อทดสอบ

ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

2.2.1 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำแนกตามเพศ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย ดังนั้น แสดงว่าเพศของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำแนกตามอายุ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยในปัจจัยด้านการมอบอำนาจกลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ กลุ่มช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ อายุ 51 – 60 ปี และด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า กลุ่มช่วงอายุ 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ อายุ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี ดังนั้น แสดงว่าอายุของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จำแนกตามสถานภาพการสมรส

จากการศึกษา พบว่า พนักงานทุกสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่า สถานภาพการสมรสของพนักงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าและด้านการสนับสนุน และการยอมรับแตกต่างกัน โดยกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย และกลุ่มปริญญาเอก ดังนั้น แสดงว่า ระดับการศึกษาของพนักงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.5 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการมอบอำนาจแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และ 6 - 10 ปี ดังนั้น แสดงว่า อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.6 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามหน่วยวิชาที่สังกัด

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยโรคผิวหนัง หน่วยประสาทวิทยา หน่วยโรคติดเชื้อและเวชศาสตร์เขตร้อน หน่วยระบบเอ็นโดคริน หน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด หน่วยระบบทางเดินอาหารและหน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าแตกต่างกัน โดยหน่วยโรคผิวหนัง หน่วยประสาทวิทยา หน่วยโรคติดเชื้อและเวชศาสตร์เขตร้อนและหน่วยระบบเอ็นโดครินมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าหน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด หน่วยระบบทางเดินอาหาร และหน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้ ดังนั้น แสดงว่า หน่วยวิชาที่สังกัดมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.7 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานอาจารย์แพทย์ พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ผู้ปฏิบัติงานพยาบาลและตำแหน่งอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านแตกต่างกัน โดยในด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กลุ่มพยาบาล กลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหารและกลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอาจารย์แพทย์ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพยาบาลและกลุ่มอื่นๆ ด้านการมอบอำนาจ กลุ่มพยาบาลและกลุ่มนักเทคนิคการแพทย์มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอาจารย์แพทย์ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพยาบาลและกลุ่มอื่นๆ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ กลุ่มพยาบาลและกลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพยาบาลและกลุ่มอื่นๆมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอาจารย์แพทย์ กลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหาร ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า กลุ่มพยาบาลและกลุ่มนักเทคนิคการแพทย์มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอาจารย์แพทย์ กลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพยาบาลและกลุ่มอื่นๆ ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ กลุ่มพยาบาลและกลุ่มนักเทคนิคการแพทย์มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอาจารย์แพทย์ กลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและกลุ่มอื่นๆ ดังนั้น แสดงว่าตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.8 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษา พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาทและมากกว่า 30,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจแตกต่างกัน โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท 10,001 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท ดังนั้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษาของระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้านภาพรวมและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านภาพรวม โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อยและเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมในระดับมีความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.80) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่มีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยอยู่ในระดับมีความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

1. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำ
2. ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยวิชาของท่าน

ปัจจัยอยู่ในระดับไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้แก่

1. ท่านมีการแนะนำตำแหน่งงานว่างให้กับครอบครัว เพื่อนหรือคนรู้จัก

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่อเดือน กับตัวแปรตามคือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็น ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

3.2.1 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามเพศ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.2 ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี และ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมแตกต่างกันโดยกลุ่มช่วงอายุ 51 – 60 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี ดังนั้น แสดงว่าอายุมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.3 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

จากการศึกษา พบว่า พนักงานทุกสถานภาพการสมรสมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่าสถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.4 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมแตกต่างกันโดยกลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส.และกลุ่มปริญญาเอก ดังนั้น แสดงว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.5 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และมากกว่า 20 ปีมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี ดังนั้น แสดงว่า อายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.6 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามหน่วยวิชาที่สังกัด

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยกลุ่มธุรการภาควิชาอายุรศาสตร์ กลุ่มหน่วยระบบทางเดินอาหาร กลุ่มหน่วยระบบเอ็นโดคริน กลุ่มหน่วยโรคไต กลุ่มหน่วยโลหิตวิทยา กลุ่มหน่วยโรคข้อและรูมาติสซั่ม กลุ่มหน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด กลุ่มหน่วยประสาทวิทยา และกลุ่มหน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มธุรการภาควิชาอายุรศาสตร์ กลุ่มหน่วยระบบทางเดินอาหาร กลุ่มหน่วยระบบเอ็นโดคริน กลุ่มหน่วยโรคไต กลุ่มหน่วยโลหิตวิทยา กลุ่มหน่วยโรคข้อและรูมาติสซั่ม มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มหน่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด กลุ่มหน่วยประสาทวิทยาและกลุ่มหน่วยระบบการหายใจเวชบำบัดวิกฤตและภูมิแพ้ ดังนั้น แสดงว่า หน่วยวิชาที่สังกัดมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.7 ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานอาจารย์แพทย์ พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ผู้ปฏิบัติงานพยาบาลและตำแหน่งอื่นๆ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมแตกต่างกัน โดยกลุ่มพยาบาล กลุ่มนักเทคนิคการแพทย์ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพยาบาลมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอาจารย์แพทย์ กลุ่มเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปและกลุ่มอื่นๆ ดังนั้น แสดงว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวม

3.2.8 ความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษา พบว่า พนักงานทุกรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านภาพรวม

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวมของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระคือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ กับตัวแปรตามคือความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวมเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 5 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (R) ในเชิงบวกค่อนข้างสูงคือ 0.883 โดยปัจจัยในด้านต่างๆที่เป็นตัวแปรทำนายสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ร้อยละ 78 อีกร้อยละ 22 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือและปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวมได้มากที่สุด ($\beta = 0.371$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ($\beta = 0.253$) ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ ($\beta = 0.207$) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ($\beta = 0.168$) ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการ

ยอมรับ ($\beta = 0.017$) ตามลำดับ ดังนั้น จากผลความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนายและตัวแปรตามนั้น เมื่อพิจารณาจากระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรคือปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านการมอบอำนาจ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับไม่สามารถนำไปใช้ทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถอภิปรายประเด็นสำคัญที่เกิดจากการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

5.2.1.1 ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า พบว่า ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากซึ่งแสดงว่าพนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ทักษะความรู้และความสามารถ มองเห็นความก้าวหน้าในอนาคตในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกท้าทายและพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่แม้จะต้องใช้ความรับผิดชอบสูงขึ้นก็ยินยอมปฏิบัติงานนั้นด้วยความเต็มใจ ซึ่งปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ในลำดับที่หนึ่ง โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท่านมีอย่างเต็มที่ ตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และทุกคนในหน่วยงานของท่านมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vazirani (2007) เกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันในเรื่องการได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเสมอภาคสำหรับพนักงานทุกระดับ (Equal Opportunities and Fair Treatment) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mining Industry Skills Centre Organization (2009) ที่ว่า การเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development) หมายถึง การให้โอกาสพนักงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเองด้วยการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (Professional Development) พร้อมทั้งการเพิ่มพูนทักษะโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอจากองค์กร (Training) และยัง

สอดคล้องกับการศึกษาของอรรถพล สนศิริ (2552) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดคือปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยแสดงถึงว่าพนักงานที่มีความมั่นใจในการทำงาน จะทำให้รับรู้ความสามารถของตนเองได้ดียิ่งขึ้นจนส่งผลให้ผลลัพธ์ของงานออกมาดีและเกิดความผูกพันกับองค์กรและงาน

5.2.1.2 ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากซึ่งแสดงว่าพนักงานสามารถเข้าใจถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้อย่างชัดเจนจนสามารถนำไปปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ในลำดับที่สอง โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดในปีจจัยย่อยเรื่องความเข้าใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีและมีระดับความคิดเห็นด้วยมากในปีจจัยย่อยเรื่องการรับรู้ว่าการทำงานของตนนั้นสามารถช่วยให้เกิดประโยชน์ในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณขององค์กรอย่างคุ้มค่า และแม้ว่าจะทำงานผิดพลาดแต่ก็จะได้รับโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดนั้น การได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงาน และการประชุมเพื่อวางแผนงานแต่ละครั้งทุกคนในหน่วยงานให้ความสำคัญและตั้งใจแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vazirani (2007) เกี่ยวกับปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเรื่องพนักงานรับรู้และเข้าใจถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจน (Leadership - Clarity of Company Values) ซึ่งการรับรู้และความเข้าใจของพนักงานนั้นจะมาจากองค์กรมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนเพื่อที่จะสื่อสารให้พนักงานรับรู้ด้วยความเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามและแนวคิดของ Mining Industry Skills Centre Organization (2009) ที่ว่า การกำหนดภาระงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ (Job Design) หมายถึง พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของภาระงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (Line of Sight) พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Meaningfulness of Work) และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร เป็นต้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชานนทร์ ปวงละคร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กลุ่ม

ธุรกิจน้ำมัน พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันด้านองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่าองค์การตระหนักถึงความชัดเจนและความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของนโยบายและกลยุทธ์ที่ถ่ายทอดสู่พนักงาน การกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆให้เกิดขึ้นในองค์กร

5.2.1.3 ด้านการมอบอำนาจ

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมอบอำนาจ พบว่า ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากซึ่งแสดงว่าพนักงานมีความพอใจที่ได้รับอำนาจตัดสินใจแก้ไขปัญหาสถานการณ์และมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่างๆด้วยตนเอง ซึ่งปัจจัยด้านการมอบอำนาจสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ในลำดับที่สาม โดยมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดในปีวิจัยย่อยเรื่องความรู้สึกในงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีคุณค่าและน่าภาคภูมิใจและเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ทันที ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vazirani (2007) เกี่ยวกับปัจจัยหลักที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเรื่องการให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจและเชื่อใจในสิ่งที่พนักงานปฏิบัติ (Empowerment) และการให้ความสำคัญในคุณค่าของพนักงานทุกระดับ (Leadership - Respectful Treatment of Employees) ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของแวนวอร์ธ ละอองศรี (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในปีวิจัยด้านงานในระดับเห็นด้วยมากโดยสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความรู้สึกยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องต่อองค์กรที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

5.2.1.4 ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ พบว่า ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากซึ่งแสดงว่าพนักงานมีความไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์และผูกพันกันอย่างใกล้ชิดและต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือสามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ในลำดับที่สี่ โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นในปีวิจัย

ช่วยในระดัเห็นด้วยมาก ได้แก่ เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น เพื่อนร่วมงานและท่านร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา และทุกคนในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของ Harter, Schmidt และ Hayes (2002) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นในองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของของ Vazirani (2007) เกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันคือเรื่อง การให้ความร่วมมือในการทำงานของทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกัน (Co-operation) เพื่อให้ผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามที่องค์กรคาดหวัง อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของสุทธิธรรม ศรีสุพรรณ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากเนื่องจากการทำงานภายในองค์กรนั้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำและเนื่องจากงานที่ทำจำเป็นต้องประสานงานกับฝ่ายอื่นอย่างสม่ำเสมอทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่นซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภายในองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตรโดยเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์และปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและไว้วางใจเชื่อใจซึ่งกันและกันเพื่อให้ผลการทำงานเป็นไปลุล่วงด้วยดี

5.2.1.5 ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการสนับสนุนและการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากซึ่งแสดงว่าพนักงานรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความน่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและได้รับการยอมรับในเรื่องความพยายามเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกยินดีในงานที่ทำและอยากมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีรายละเอียดความคิดเห็นในปัจจัยย่อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่ท่านเป็นเวลาที่ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับ และท่านได้รับคำชื่นชมเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยม อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับไม่สามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้โดย

อาจเนื่องจากมีปัจจัยย่อยอื่นในปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับที่สามารถส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานแต่ไม่ได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงทำให้ไม่สามารถทำนายระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mining Industry Skills Centre Organization (2009) ที่ว่า บรรยากาศการทำงาน (Work Environment) หมายถึงองค์การมีนโยบายเพิ่มคุณค่าให้กับชีวิตของพนักงาน (Organizational Policies) เช่น การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การขยายขอบเขตงาน เป็นต้น สภาพแวดล้อมขององค์กรมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน (Organizational Climate) การสื่อสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงในทุกระดับสายงาน (Organizational Communication) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Quality of Co-Workers) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของแวววรรณ ละอองศรี (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมากและสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้แสดงให้เห็นว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในที่ทำงานพร้อมทั้งมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีส่วนในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่พนักงาน

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า และด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรรถพล สนศิริ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศและอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งอาจเนื่องจากเพศและวัยที่แตกต่างกันย่อมสะท้อนถึงความรู้ความคิดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับการศึกษาของแวววรรณ ละอองศรี (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่งงานและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยอาจมี

สาเหตุเนื่องจากในแต่ละหน่วยวิชาที่สังกัดประกอบด้วยบุคคลหลายวัยซึ่งแต่ละบุคคลเข้ารับการ ทำงานในช่วงเวลาไม่เท่าเทียมกันและด้วยเนื่องจากการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานด้วยระดับ การศึกษาหลากหลายก็ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

5.2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านภาพรวม

จากการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านภาพรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) โดยมีระดับความคิดเห็นในระดับมีความ ผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ท่านทำและท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อ ภาควิชาของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์การของ Wagner และ Hollenbeck (1995 : 214) ได้ให้ความหมายของความ ผูกพันต่อองค์การไว้ว่า การที่พนักงานเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การรวมทั้งเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อประโยชน์ขององค์การและมีความมุ่งมั่นที่ จะอยู่กับองค์การโดยขยายช่วงเวลาเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับความหมายความผูกพันต่อองค์การ ของ Macey and Schneider (2008) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การคือความรู้สึกอันเต็มเปี่ยมและ การมอบคำสัญญาอย่างเต็มใจของบุคคลในองค์การที่จะมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์การ ซึ่งความรู้สึกนี้เป็นมากกว่าความพึงพอใจในงานตามปกติหรือความซื่อสัตย์ ต่อองค์การของบุคคลในองค์การ โดยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของบริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลระดับโลก Development Dimensions International (2004) ที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Engaged Employees) เมื่อพนักงานรู้สึกพอใจและมีความสุขจากบรรยากาศในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์การจนพัฒนาไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Greater Loyalty) และจะทุ่มเทความพยายามความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น (Enhanced Effort) ทำที่สุดจะนำไปสู่ ผลสำเร็จขององค์การ (Organizational Success) เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะ ส่งผลต่อผลตอบแทนในระยะยาวแก่องค์การ โดยทำให้อัตราของพนักงานที่เต็มใจทำงานกับ องค์การเพิ่มขึ้น (Increased Retention) องค์การมีลูกค้าที่พึงพอใจและซื่อสัตย์ต่อองค์การมากขึ้น (Satisfied/Loyal Customers) กำไรจากการบริหารงานเพิ่มขึ้น (Higher Profits and Profitability) และองค์การมีการเจริญเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น (Revenue Growth) นอกจากนี้ ในภาพรวมของ ความผูกพันต่อองค์การได้สอดคล้องกับแนวคิดการวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ของสถาบันวิจัยและองค์การที่ปรึกษา The Gallup Organization (2004) ที่แบ่งประเภทของพนักงาน ตามระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในการทำงานว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged Employee) หมายถึง พนักงานที่ต้องการทราบความคาดหวังที่องค์การปรารถนาจะได้รับ

จากการปฏิบัติงานของตนเพื่อที่จะทำงานออกมาได้ตรงกับที่องค์กรคาดหวังไว้ มีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวกับองค์กร พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความเต็มใจและช่วยคิดค้นนวัตกรรมใหม่ให้องค์กร โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ แววรธรรม ละอองศรี (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร เชื้อมั่นและยอมรับในค่านิยมขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชานนทร์ ปวงละคร (2551) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กลุ่มธุรกิจน้ำมัน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความผูกพันด้านองค์กร ด้านงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมโดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.489

5.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านภาพรวม

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน หน่วยวิชาที่สังกัดและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยสำหรับปัจจัยด้านรายได้จากกล่าวได้ว่า รายได้ที่ได้รับไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเนื่องจากมูลค่าด้านเงินตราไม่สามารถนำมาวัดความรู้สึกของคนได้ โดยสิ่งที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและรู้สึกผูกพันเป็นสิ่งที่มิมูลค่าต่อจิตใจโดยส่งผลให้พนักงานรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะทำงานในบรรยากาศการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสนุกสนานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานอย่างเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชานนทร์ ปวงละคร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กลุ่มธุรกิจน้ำมัน พบว่า ส่วนงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถพล สนศิริ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหน่วยงานสนับสนุนของศูนย์ศรีพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่

แตกต่างกันด้านเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจมากที่สุด รองลงมาคือด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า ด้านการสนับสนุนและการยอมรับ และด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ตามลำดับ

2. จากระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมาย พบว่า ในปัจจัยย่อยเรื่องท่านมีความเข้าใจในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีเป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด แสดงถึงว่า ภาควิชาอายุรศาสตร์สามารถสื่อสารให้พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและกฎระเบียบวิถีปฏิบัติขององค์กร ได้อย่างถูกต้องชัดเจนจนส่งผลให้พนักงานสามารถตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมายจนปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง ซึ่งภาควิชาฯควรสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องต่อไปเพื่อให้พนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดี นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกับเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคิดเห็นสูงกว่าในปัจจัยย่อยเรื่องท่านได้รับแจ้งทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน แสดงให้เห็นว่า เมื่อได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับงาน พนักงานเพศชายมีความคิดเห็นว่ายังไม่ได้รับการชี้แจงอย่างชัดเจนเพียงพอ ทำให้อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไม่ถูกต้องหรือล่าช้า ดังนั้น ภาควิชาฯควรให้ความสำคัญต่อการสื่อสารให้พนักงานรับทราบอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

3. พนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีการให้โอกาสแก่พนักงานในการแสดงความคิดเห็นและมีสิทธิตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเองโดยเชื่อใจในสิ่งที่พนักงานปฏิบัติ ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานและพร้อมจะปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพซึ่งนับเป็นข้อได้เปรียบของภาควิชาอายุรศาสตร์ในการแข่งขันกับภาควิชาอื่น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการมอบอำนาจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุและอายุการทำงานมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการมอบอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานอายุ 31 – 40 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานอายุ 21 – 30 ปี และเมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี ซึ่งจากข้อมูลสามารถอนุมานได้ว่า อายุและอายุการทำงานแปรผันตรงกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจของพนักงาน หมายความว่า ยังมีอายุและอายุการทำงานน้อยจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการมอบอำนาจขององค์กรน้อยซึ่งอาจส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคต ดังนั้น ภาควิชาอายุรศาสตร์ควรปรับปรุงวิธีการมอบอำนาจกับพนักงานกลุ่มนี้เพื่อที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานคงอยู่กับภาควิชาฯตลอดไป

4. จากระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่า ภาควิชาอายุรศาสตร์สามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานอย่างเป็นกันเอง ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ พนักงานมีความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นระหว่างกันทั้งในแผนกและต่างแผนกได้อย่างเปิดเผยจนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเมื่อพิจารณาจากระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าพนักงานอายุ 51 – 60 ปี แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีอายุมากคือ อายุ 51 – 60 ปี ซึ่งเป็นวัยกำลังเข้าสู่วัยเกษียณอาจมีความรู้สึกต้องการความสันโดษมากขึ้นหรือรู้สึกมีความเคยชินหรือเบื่อหน่ายกับบรรยากาศการทำงานเดิมเนื่องจากทำงานในภาควิชาฯมาเป็นเวลานานจึงอาจทำให้มีความคิดในการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นน้อยลง ดังนั้น ภาควิชาอายุรศาสตร์ควรเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์กับพนักงานกลุ่มนี้มากขึ้น

5. เมื่อพิจารณาจากระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในขณะที่พนักงานกลุ่มช่วงอายุอื่นมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก แสดงให้เห็นว่า ภาควิชาอายุรศาสตร์ยังไม่ได้มอบโอกาสหรือสนับสนุนให้พนักงานที่มีความสามารถได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่หรือเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย องค์กรกลับไม่ได้มีการมอบรางวัลให้หรือนำเสนอเรื่องให้ผู้บริหารเพื่อพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้น หากภาควิชาฯต้องการรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป ภาควิชาฯควรมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย

ความสามารถและจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะความสามารถเพื่อช่วยให้พนักงานเปลี่ยนมุมมองในการทำงานจนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

6. จากระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการสนับสนุนและการยอมรับในปัจจัยย่อยสองลำดับสุดท้ายเรื่องเวลาทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดและความคิดเห็นมักจะได้รับการยอมรับและเมื่อผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างดีเยี่ยมจะได้รับคำชื่นชม แสดงให้เห็นว่า แม้ในภาควิชาอายุรศาสตร์จะเป็นบรรยากาศของความเข้าอกเข้าใจและให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน แต่หากเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดีหรือมีการนำเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างแต่ให้ผลดีต่อองค์กรองค์กรกลับไม่ให้ความสำคัญหรือสนับสนุนพนักงานไม่เทียบเท่ากับที่พนักงานคาดหวัง ทำให้ในอนาคตพนักงานอาจขาดความคิดสร้างสรรค์หรือความขยันหมั่นเพียรในการทำงานซึ่งความรู้สึกนี้อาจนำไปสู่การขาดความกระตือรือร้นในการทำงานของเพื่อนร่วมงานหรือขององค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความสำเร็จเช่นเดียวกัน ดังนั้น ภาควิชาควรปรับปรุงและสรรหาวิธีการให้การสนับสนุนพนักงานอย่างเหมาะสมและจริงใจ

7. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดและความความรู้สึกของพนักงาน โดยมีความคิดเห็นว่า พนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ควรปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมและสร้างความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

8. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อระดับความผูกพันของพนักงาน พบว่า มีเพียง 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้ามีระดับนัยสำคัญทางสถิติมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ปัจจัยด้านการมอบอำนาจและปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมความร่วมมือตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งอาจมีสาเหตุจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แต่องค์กรก็ควรหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านนี้ในอนาคตเนื่องจากองค์กรที่ให้การสนับสนุนและยอมรับความสามารถของพนักงานจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมีความกระตือรือร้น มีคุณค่าและภูมิใจในงานที่ทำงานนำไปสู่ความผูกพันและอยากอยู่ร่วมกับองค์กรตลอดไป

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามลำดับของปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุดจนถึงไม่สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรได้เพื่อให้ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป โดยผู้จัดทำคาดหวังว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะนี้อาจจะเป็นประโยชน์ต่อภาควิชาฯ ในโอกาสต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าต่อระดับความผูกพันของพนักงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุดและมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ แสดงให้เห็นว่า ภาควิชาอายุรศาสตร์มีการให้โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแก่พนักงานด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะความเชี่ยวชาญความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดสรรตามความต้องการของพนักงานได้ พนักงานก็จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนนำไปสู่ผลลัพธ์ที่องค์กรคาดหวัง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในสองลำดับสุดท้ายคือทุกคนในหน่วยงานมีการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องและตำแหน่งของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นว่าถึงแม้พนักงานจะมีความพอใจเรื่องการทำงานที่ทำให้ได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ แต่พนักงานยังมีปัญหาเรื่องการได้รับการฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งจากผลการศึกษา กลุ่มพนักงานที่ภาควิชาอายุรศาสตร์ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้ามากที่สุดคือพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยจึงมีความคาดหวังถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้นมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งหากภาควิชาฯ สามารถพัฒนาทักษะของพนักงานกลุ่มนี้ได้ก็จะเป็นเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาภาควิชาฯต่อไปในอนาคต โดยกิจกรรมที่ภาควิชาฯควรสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันต่องานที่รับผิดชอบและต่อการพัฒนาองค์กรคือการจัดการอบรมให้กับพนักงาน โดยหัวข้อที่ใช้ในการจัดอบรมควรมาจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานว่า

พนักงานต้องการเสริมทักษะความรู้ด้านใดเป็นพิเศษเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานของตน เช่น หัวข้อภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน หัวข้อการประยุกต์ใช้ระบบไอทีกับงาน หัวข้อการพัฒนาแนวคิดเชิงระบบเพื่อวางแผนในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานจะช่วยให้พนักงานผู้ซึ่งเป็นผู้อบรมได้รับความรู้สูงสุดเนื่องจากเป็นหัวข้อที่มาจากความปรารถนาในการเรียนรู้ของตนเอง พนักงานจะเกิดความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เป็นอย่างมาก ซึ่งท้ายที่สุดการอบรมนี้จะส่งผลให้ภาคศึกษามีผลการปฏิบัติงานของพนักงานเกินกว่าที่คาดหวังไว้ สำหรับระยะเวลาในการอบรมควรจัดอบรมทุกสามเดือน โดยแบ่งระยะเวลาเป็นหนึ่งเดือนสำหรับการอบรมเนื่องจากเป็นภาควิชาที่มีพนักงานเป็นจำนวนมากและสองเดือนสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากการอบรม ซึ่งผลของการอบรมจะทำให้ภาควิชาทราบว่า พนักงานมีการปฏิบัติงานดีขึ้นจากเดิมหรือไม่ ขณะเดียวกันก็มีการแนะนำเพื่อจัดทำเส้นทางอาชีพในการทำงาน (Career Path) ให้แก่พนักงานอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานเกิดความพยายามและมุ่งมั่นเพื่อจะก้าวหน้าต่อไปในระดับที่สูงขึ้น หากพนักงานสามารถทำได้จริง ภาควิชาควรมอบโอกาสในการก้าวหน้าของพนักงานด้วยการให้โอกาสปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามคุณสมบัติและความเหมาะสม ซึ่งการเปิดโอกาสเหล่านี้จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานนำความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยนำมาใช้ทั้งเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กรให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

นอกจากการจัดอบรมภายในภาควิชาเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานแล้ว ภาควิชาควรมีการจัดส่งพนักงานไปเข้าร่วมการอบรมต่างๆ ทั้งเป็นการอบรมที่มาจากหน่วยงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และการอบรมจากหน่วยงานภายนอก โดยผู้ที่จะได้เข้าร่วมการอบรมนั้นจะต้องคัดเลือกจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีหรือดีเยี่ยมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลของพนักงานที่มีให้มากขึ้นต่อไปและเพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำกับบุคคลอื่นในภาควิชาได้ หรือเมื่อพิจารณาจากหัวข้อของการอบรม ภาควิชาควรคัดเลือกผู้เข้าร่วมอบรมจากหน้าที่งานที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับหัวข้อการอบรมเพื่อให้ความรู้ที่นำไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของภาควิชาหรือหน่วยวิชาที่สังกัดให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม หลังจากการอบรมทุกครั้งทั้งจากการอบรมภายในและจากหน่วยงานภายนอกควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังการอบรมอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงาน โดยสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีควรมีการมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น โดยการมอบรางวัลนั้นควรเป็นรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินเนื่องจากรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินจะสามารถสร้างความประทับใจให้กับพนักงานได้ดีกว่ารางวัลที่เป็นตัวเงิน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดแรงจูงใจใน

การสร้างผลงานที่ดีในอนาคตได้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเล็กๆขอบคุณพนักงานเพื่อสังสรรค์ในความสำเร็จ การจัดโปรแกรมท่องเที่ยวในวันหยุดยาวโดยครอบคลุมเรื่องค่าใช้จ่ายด้านที่พักและค่าเดินทางให้กับพนักงาน การมอบประกาศนียบัตรพนักงานดีเด่นให้กับพนักงานโดยผู้บริหารระดับสูงพร้อมทั้งปิดประกาศเพื่อให้พนักงานคนอื่นรับทราบ การส่งพนักงานไปสัมมนาในหลักสูตรพิเศษเพื่อเตรียมความพร้อมในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมาย

องค์การ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายต่อระดับความผูกพันของพนักงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับที่สองและมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งจากผลการศึกษาเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นจำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานที่เกี่ยวข้อง ภาควิชาอายุรศาสตร์ยังมีปัญหาในการสื่อสารให้พนักงานเพศชายเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยจำนวนครั้งในการแจ้งให้พนักงานรับทราบอาจมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนครั้งในการเปลี่ยนแปลง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมต่อรูปแบบของงานใหม่และงานเก่า ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานทำงานล่าช้าหรือผิดพลาดได้ ดังนั้น ภาควิชาฯควรแก้ไขปัญหาด้วยการใช้ระบบการสื่อสารที่สามารถโต้ตอบระหว่างกันได้ทันที โดยที่ทั้งผู้บริหารและพนักงานมีโอกาสพบปะหรือพูดคุยเพื่อชี้แจงหรือทำการตกลงทบทวนความเข้าใจในนโยบายหรือวิธีการทำงานร่วมกัน โดยแนวทางแก้ปัญหานี้สามารถใช้ได้กับทุกเพศไม่จำเป็นเฉพาะเพศชายที่มีระดับความคิดเห็นในด้านการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายมากกว่าเพศหญิง แต่เพื่อให้พนักงานทุกคนในภาควิชาฯมีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานสอดคล้องกันเพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นมากที่สุด โดยวิธีการสื่อสารที่ภาควิชาฯควรเลือกใช้คือการสื่อสารแบบสองทาง (Two – Way Communication) โดยเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บริหารสามารถสอบถามข้อสงสัยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันจนนำไปสู่บทสรุปแนวทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเพื่อให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปในมาตรฐานเดียวกันควรเริ่มจากในแต่ละหน่วยวิชาควรมีการประชุมอย่างพร้อมเพรียงกันเดือนละครั้งเพื่อถ่ายทอดแนวความคิด นโยบายและเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและหลังจากประชุมของหน่วยวิชาแล้วจะต้องมีการประชุมของภาควิชาฯเดือนละครั้งเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและรับรู้ในวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยให้ตัวแทนของทุกหน่วยวิชาเข้าร่วมเพื่อให้ได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนหรือเสนอแนะข้อคิดเห็น

เกี่ยวกับสิ่งต่างๆที่แต่ละหน่วยได้ประสบมาแล้วนำข้อมูลนั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการดำเนินงานของภาควิชาฯให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากการประชุมแล้วภาควิชาฯยังสามารถแก้ไขปัญหาการสื่อสารด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามหรือการใช้กล่องรับความคิดเห็น โดยมีประโยชน์สำหรับพนักงานบางคนที่ไม่กล้าพูดหรือแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะ ทำให้ภาควิชาฯจะได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานมากขึ้นและเมื่อได้รับทราบปัญหาแล้วจะต้องแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วนโดยไม่ปล่อยปัญหาทิ้งไว้นานจนเกินไปเพราะหากละเลยปัญหาก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการจัดการไม่มีความใส่ใจในความคิดเห็นของพนักงานเท่าที่ควร อาจทำไปเพียงเพราะเป็นนโยบายบังคับก็จะส่งผลให้ในอนาคตพนักงานอาจไม่ค่อยให้ความสำคัญหรือความร่วมมือในการแก้ไขปัญหของภาควิชาฯและถึงแม้ว่าหากปัญหาที่ได้รับจะเป็นปัญหาเชิงทัศนคติด้านลบ ภาควิชาฯก็ต้องค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหานั้นและหาแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหานั้นให้มีผลเกิดขึ้นน้อยที่สุด

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการมอบอำนาจ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการมอบอำนาจต่อระดับความผูกพันของพนักงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับที่สามและมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยสูงที่สุดของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานที่ภาควิชาฯควรให้ความสำคัญในด้านการมอบอำนาจมากที่สุดคือพนักงานอายุ 21 – 30 ปี และมีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานน้อยจึงยังไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร และอาจยังไม่เข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบในงานได้ดีเสมือนพนักงานที่มีอายุการทำงานมาก ยิ่งหากตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบไม่เอื้อต่อการแสดงความสามารถหรือให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาก็มีโอกาสเสี่ยงสูงต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรซึ่งทำให้องค์กรเกิดต้นทุนในการจัดหาพนักงานใหม่สูงอย่างไม่คุ้มค่า ดังนั้นภาควิชาฯควรเปิดโอกาสในการแสดงความรับผิดชอบต่องานให้แก่พนักงานกลุ่มอายุน้อยนี้มากขึ้น โดยเริ่มจากผู้บริหารควรจัดตั้งองค์กรใหม่เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหของพนักงานแต่ละคนโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากวิธีการทำงานที่ผ่านมาของพนักงาน จากนั้นองค์กรจึงมีการมอบหมายงานด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ให้กับการทำงานอย่างไม่จำกัดรูปแบบแต่ก็ต้องอยู่ในกรอบของกฎระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมและหากมีปัญหาเกิดขึ้น พนักงานก็สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งหลังจากการจัดตั้ง

องค์กรใหม่ผู้บริหารควรมีการพิจารณาผลงานของพนักงานด้วยความยุติธรรมและแจ้งผลการประเมินให้พนักงานรับทราบอย่างละเอียดและสม่ำเสมอ โดยพิจารณาว่าพนักงานสามารถปฏิบัติได้ดีตามที่จัดสรรหรือไม่ หากพนักงานปฏิบัติได้จริงก็ควรมีการสนับสนุนพร้อมให้รางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การชื่นชมความสำเร็จของพนักงานในที่ประชุมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานคนอื่น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติได้ดีนั้นให้มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป สำหรับพนักงานที่ยังปฏิบัติงานไม่ได้ตามมาตรฐานขององค์กรตั้งเป้าหมายไว้ก็ควรให้โอกาสพนักงานในการแก้ไขและปรับปรุงความผิดพลาดนั้นจนกว่าจะถึงการประเมินผลการทำงานครั้งต่อไปเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือต่อระดับความผูกพันของพนักงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับสุดท้ายและมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานที่ภาควิชาฯควรให้ความสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือมากที่สุดคือพนักงานอายุ 51 – 60 ปี เนื่องจากด้วยอายุและอายุการทำงานที่มากสะท้อนถึงความรักความผูกพันที่มีต่อองค์กร ยิ่งมีอายุมากแสดงว่าพนักงานมีความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กรและไม่มีความคิดที่จะลาออกไปจากองค์กร ดังนั้น ด้วยรูปแบบการทำงานแบบเดิม ตำแหน่งงานที่อยู่ในระดับสูงจนไม่สามารถเลื่อนขึ้นไปได้อีกแล้วอาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ไม่ค่อยให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัว ไม่อยากเข้าร่วมกลุ่มเพื่อสังสรรค์หรือทำกิจกรรมร่วมกันเพราะด้วยสภาพร่างกายอาจทำให้รู้สึกเหนื่อยง่ายและไม่มีการออกกำลังกายเท่าคนรุ่นหนุ่มสาวจึงอาจเกิดการแยกตัวหรืออยู่ร่วมกลุ่มเฉพาะคนวัยเดียวกันทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยและอาจส่งผลต่อการติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างไม่เข้าใจกันในอนาคต ดังนั้น เพื่อรักษาพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรให้อยู่ตลอดไปจนกว่าจะถึงวัยเกษียณ ภาควิชาฯควรมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อสร้างความรักความสามัคคีสามัคคีกันทำให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนทุกวัยและไม่มีความขัดแย้ง โดยกิจกรรมอย่างเป็นทางการ ได้แก่ การประชุมหรือการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและจิตวิทยาในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานได้ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และนำไปประยุกต์ใช้ในภาควิชาฯได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดประชุมหรือการอบรมควรจัดเฉลี่ยอย่างน้อยสามเดือนครั้ง โดยอาจใช้ระยะเวลา 1 - 2 วัน และจะเลือกใช้สถานที่ห้องประชุมของภาควิชาฯหรือหาก

ต้องการเปลี่ยนบรรยากาศในการประชุมอาจเลือกจัดประชุมตาม โรงแรมหรือสถานที่พักตากอากาศ ขึ้นอยู่กับงบประมาณและค่าใช้จ่ายของที่สามารถจัดสรรได้ สำหรับกิจกรรมอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การสังสรรค์รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน การร่วมทำบุญหรือทำกิจกรรมต่างๆ เช่น เดินเวียนเทียนหรือ ไปปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางศาสนา การออกกำลังกายร่วมกันในเวลาเย็น โดยกิจกรรมนี้ไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่แน่นอนแต่จัดขึ้นตามความสะดวกใจและเวลาของผู้เข้าร่วม เป็นการทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจ เชิญชวนกันแบบปากต่อปากโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกันเองและมีความสุขรวมถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อภาควิชาซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการประสานงานและการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกันต่อไปในภายภาคหน้า

5. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการสนับสนุนและการยอมรับ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับต่อระดับความผูกพันของพนักงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งถึงแม้ว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนและการยอมรับจะไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาจากระดับความคิดเห็นของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยเป็นสองลำดับสุดท้าย พบว่า ภาควิชาอายุรศาสตร์ควรปรับปรุงการแสดงความยินดีหรือการแสดงความยอมรับในความสามารถของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเมื่อพนักงานได้รับความสำเร็จในการทำงาน ภาควิชาจะต้องแสดงออกถึงความจริงใจต่อความสำเร็จนั้นอย่างแท้จริงซึ่งสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การมอบช่อดอกไม้ การมอบใบประกาศเกียรติคุณ การมอบเหรียญ เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานควรมีการจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขและสร้างทัศนคติที่ดีทั้งต่องานที่ทำและต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเน้นกิจกรรมที่ใช้ต้นทุนต่ำ ไม่มีผลกระทบต่อเวลาการทำงาน สามารถวัดผลได้ในเชิงปริมาณของการเพิ่มผลงาน เช่น กิจกรรมในการสนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริมคุณภาพการทำงาน ได้แก่ กิจกรรมรักษาความสะอาด 5 ส กิจกรรมประกวดคำขวัญขององค์การ กิจกรรมการประกวดบอร์ดในวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อคนตาบอดหรือคนหูหนวก เป็นต้น หรือการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในภาควิชา เช่น การจัดตั้งชมรมตามความชอบหรือรสนิยม ได้แก่ ชมรมร้องเพลง ชมรมลีลาศ ชมรมอ่านหนังสือ ชมรมดนตรี เป็นต้น รวมไปถึงการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ในแต่ละปีโดยมีกำหนดระยะเวลาเป็นปีละครั้งเพื่อให้พนักงานเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดย

กิจกรรมที่จัดจะไม่ใช่เพียงเพื่อการพักผ่อนท่องเที่ยวอย่างเดียว เช่น มีการจัดกิจกรรม Walk Rally หรือ Car Rally การแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยวิชา เป็นต้น ซึ่งหากพนักงานพอใจและมีความสุขในกิจกรรมเหล่านั้นก็จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจมุ่งมั่นปฏิบัติงานพร้อมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ผลการดำเนินงานนั้นเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved