

ปัจจัยลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

Job Characteristic Factors towards Commitment of Academic Staff Nakhon Pathom Rajabhat University

นิภาพรรณ เจนสันติกุล²

Nipapan Jentsantikul¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำนวน 152 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 2) บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อบริการลักษณะงานในภาพรวม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และความหลากหลายในการทำงาน (\bar{X} = 4.01, 3.55 และ 3.65 ตามลำดับ) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความอิสระของงาน ความก้าวหน้าในงานและความหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

คำสำคัญ: ลักษณะของงาน, ความผูกพัน, บุคลากรทางสายวิชาการ

Abstract

This research aims to study the job characteristic factors toward commitment of the academic staff Nakhon Pathom Rajabhat University by collecting data from the academic staff of 152 persons and using questionnaires. The statistics used in the analysis include the frequency, percentage, mean, and standard deviation. A test using the hypothesis Pearson's correlation coefficient results showed that 1) most academic staff are female, at an age of upper 36 years plus, length of work experience lower than 3 years and the majority are university employees. 2)

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่องความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² อาจารย์ประจำโปรแกรมบริหารรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

¹ Lecture, Public administration program, Faculty Humanities and Social Science, Nakhon Pathom Rajabhat University

most academic staff agree with overall job characteristic factors such as autonomy, advancement and task variety ($\bar{X} = 4.01, 3.55$ and 3.65). Testing the hypothesis of independence showed that autonomy, advancement and task variety is associated with the commitment of the academic staff had a positive relationship.

Keywords: Job characteristic, Commitment, Academic Staff

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การสูงสุดมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ บูแคนัน (Buchanan II, 1974: 533) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การแบบใด เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ปัจจุบันการทำงานในองค์กรมีพนักงานหลายเจนเนอเรชั่นทำงานร่วมกันคือ เบบี้บูมเมอร์ส เจนเนอเรชั่นเอกซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งแต่ละกลุ่มมีทั้งลักษณะเด่น ค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรมความคาดหวัง รวมทั้งการทุ่มเทในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพนักงานที่มีความหลากหลายเหล่านี้ทำงานร่วมกันในองค์กร บ่อยครั้งจึงเกิดการกล่าวถึงพนักงานรุ่นใหม่ว่า ไม่ค่อยมีความอดทน ไม่มีสัมมาคารวะ ใช้โทรศัพท์และคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน เบื่องหลังคำกล่าวทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ความผิดหวังที่อีกฝ่ายไม่ได้เป็นอย่างที่ผู้พูดคิด นานวันเข้าก็อาจบ่มเพาะเป็นความไม่พอใจซึ่งกันและกัน เป็นความขัดแย้งหรืออาจกลายเป็นปัญหาการทำงานร่วมกันในที่สุด (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556: 40) ดัง

นั้นความผูกพันของแต่ละเจนเนอเรชั่น จึงมีผลต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบ

สำหรับการทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ มุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลิตรายวิชาที่มีศักยภาพพร้อมทำงานในประชาคมอาเซียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ อารยธรรม ทวารวดี และเป็นคำตอบของท้องถิ่นในการสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีพันธกิจ 6 ประการ คือ ผลิตรายวิชาที่มีคุณภาพคู่คุณธรรม และขยายโอกาสทางการศึกษา ผลิตรายวิชาและส่งเสริมวิทยฐานะครู ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง วิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานสากล และสืบสานพัฒนาโครงการพระราชดำริ พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพัฒนาศักยภาพของชุมชนนั้น พบว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จะต้องอาศัยบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การบริหารบุคลากรเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและนำความสำเร็จมาสู่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดนั้นองค์กรจะต้องมีบทบาทสำคัญและสามารถสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมั่นคง รวมทั้งการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันกับองค์การ จากสถานการณ์ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมยังคงประสบปัญหา กับจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ อัตราการลาออกสูง ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรทางสายวิชาการ

ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ประกอบกับสภาวะการแข่งขันจากภายนอกที่มี ปัจจัยดึงดูดให้บุคลากรมีความสนใจไปทำงานที่อื่นมากกว่า นอกจากนี้ในองค์กรยังมีบุคลากรที่มี เจเนเนอเรชั่นแตกต่างกัน เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามา ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอยู่กับองค์กรได้อย่าง ยาวนานจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการ ศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลากรและส่ง เสริมความผูกพันเพื่อให้บุคลากรนั้นเข้ามาเป็นส่วน หนึ่งในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ จากการศึกษาของ นูริมัน ดอลေး อนิวัช แก้วจำนงค์ และ อรจันทร์ ศิริโชติ (2556: 111) ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรมี อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจและ ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ยังมีผลทำให้บุคคลมองเห็น ค่าและมีความสนใจในงานมากกว่างานที่มีลักษณะ แบ่งแยกกันไปทำคนละเล็กคนละน้อย สอดคล้อง กับการศึกษาของ วูม (Vroom) ที่พบว่า งานที่เปิด โอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความชำนาญมี ผลทำให้บุคคลเกิดความพอใจ (อร่าม สัมพะวงศ์, 2541: 13)

จากความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหาข้างต้น จึงเป็นที่มาของบทความเรื่องปัจจัย ลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทางสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยลักษณะงานว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อ ความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการเพื่อนำ ไปสู่แนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะของงานที่มี ผลต่อความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยลักษณะของงานจำแนกเป็น ความมี อิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และความ หลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทาง บวกกับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทราบถึงปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความ ผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐมและสามารถนำผลการวิจัยไปสู่การ กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติ งาน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางสายวิชาการของมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐมทั้งหมด จำนวน 5 คณะ (ไม่นับรวม ผู้ศึกษาต่อ) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 80 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 82 คน คณะครุศาสตร์จำนวน 26 คน คณะ วิทยาการจัดการ จำนวน 48 คน และคณะพยาบาล ศาสตร์ จำนวน 7 คน รวมทั้งหมด 243 คน (สำนัก ส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม, 2553: 40-52)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณจากสูตรของ Taro Yamane เมื่อแทนค่า ในสูตรทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 152 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ

แบบสอบถาม (questionnaire) โดยผู้วิจัย ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของ

แบบสอบถามด้วยการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน ก่อนนำมาใช้จริง จากนั้นจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามแบบของ Cronbach ที่เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ซึ่งเหมาะสำหรับแบบสอบถามที่คำตอบมีลักษณะเป็นการประเมินค่าตามแบบของ Likert ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (α) = .9702

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ประกอบด้วย ค่าจำนวน (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 เป็นเพศชายจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 ส่วนใหญ่อายุ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาอายุ 26-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 อายุ 31-35 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และน้อยที่สุดอายุ 21-25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงาน พบว่า บุคลากรทางสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 4.01) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อคำถามเรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะ

ที่ต้องใช้ความมานะพยายามอย่างมาก ท่านใช้วิจรณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาจากการทำงานได้อย่างดี งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกรักอิสระในการปฏิบัติงานอยู่เสมอหัวหน้าของท่านมักจะสั่งงานในลักษณะขอความร่วมมือมากกว่าการสั่งการ และท่านมีอิสระในการตัดสินใจและวางแผนรูปแบบการทำงานของงาน (ร้อยละ 65.0 60.0 57.9 55.0 53.6 52.1 และ 37.9 ตามลำดับ)

บุคลากรทางสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 3.55) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อคำถามเรียงตามลำดับดังนี้ ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในมหาวิทยาลัยได้ การทำงานในมหาวิทยาลัยมีโอกาพัฒนาตนเองได้ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้ ช่วยให้ความเป็นอยู่ของท่านและครอบครัวมีความมั่นคง ท่านคิดว่าการที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามาก มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมพัฒนาฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และในช่วงหกเดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของท่าน (ร้อยละ 62.1 49.4 48.6 40.7 37.9 และ 32.8 ตามลำดับ) ทั้งนี้คำถามข้อ ท่านมองเห็นว่าอนาคตของท่านจะเป็นอย่างไร หากทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป ผู้วิจัยตัดออกเนื่องจากข้อคำถามผิดพลาดและไม่มีคำตอบที่เหมาะสม

บุคลากรทางสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 3.65) และเมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อคำถาม เรียงตามลำดับดังนี้ การทำงานเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ท่านไม่รู้สึกท้อแท้

เมื่อเผชิญงานที่ยาก ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน เพราะได้มาด้วยความรู้ ความสามารถอย่างมาก งานที่ทำไม่น่าเบื่อ งานที่ทำให้รู้สึกท้าทายและกระตือรือร้น งานที่ได้รับมอบหมายมี

ความหลากหลาย และท่านชอบที่จะทำงานที่ไม่หนักเพราะจะได้เรียนรู้งานอื่นเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 52.9 50.0 47.1 43.6 43.6 42.1 และ 34.3 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงาน จำแนกเป็น ความมีอิสระในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ความมีอิสระในการทำงาน						
หัวหน้าของท่านมักจะสั่งงานในลักษณะขอความร่วมมือมากกว่าการสั่งการ	27.2	52.1	18.6	2.1	-	100.0
ท่านได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	18.6	65.0	16.4	-	-	100.0
งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก	22.1	60.0	15.0	2.9	-	100.0
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกอิสระในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	13.6	53.6	27.1	4.3	1.4	100.0
งานที่ท่านได้รับมอบหมายแม้บางครั้งจะยาก แต่ก็ไม่เกินความสามารถของท่าน	27.9	55.0	15.0	2.1	-	100.0
ท่านใช้วิจรณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาจากการทำงานได้อย่างดี	31.4	57.9	10.7	-	-	100.0
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและวางแผนรูปแบบการทำงานของท่าน	34.3	37.9	19.3	7.1	1.4	100.0
ภาพรวม	$\bar{X} = 4.01$		S.D. = 0.45		เห็นด้วย	
ความก้าวหน้าในงาน						
การทำงานในมหาวิทยาลัยมีโอกาสดพัฒนาตนเองได้	17.1	49.4	22.1	10.0	1.4	100.0
ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้ามาก	13.6	40.7	34.3	11.4	-	100.0
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้ ช่วยให้ความเป็นอยู่	12.9	48.6	25.0	10.6	2.9	100.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ของท่านและครอบครัวมีความมั่นคง						
ท่านเชื่อว่าท่านสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในมหาวิทยาลัยได้	9.3	62.1	20.7	7.9	-	100.0
ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของท่าน	8.6	32.8	29.3	24.3	5.0	100.0
มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลโดยส่งเสริม พัฒนาฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	10.7	37.9	30.0	15.0	6.4	100.0
	$\bar{X} = 3.55$		S.D. = 0.71		เห็นด้วย	
ความหลากหลายในการทำงาน						
งานที่ทำไม่น่าเบื่อ	12.9	43.6	35.7	7.9	-	100.0
งานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลาย	10.7	42.1	40.0	7.1	-	100.0
งานที่ทำให้รู้สึกท้าทายและกระตือรือร้น	15.0	43.6	32.9	8.6	-	100.0
การทำงานเป็นไปตามความรู้ความสามารถ	11.4	52.9	27.1	8.6	-	100.0
ท่านชอบที่จะทำงานที่ไม่กดดันเพราะจะได้เรียนรู้งานอื่นเพิ่มมากขึ้น	7.1	34.3	33.6	22.1	2.9	100.0
ท่านภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน เพราะได้มาด้วยความรู้ ความสามารถอย่างมาก	30.7	47.1	22.1	-	-	100.0
ท่านไม่รู้สึกท้อแท้เมื่อเผชิญงานที่ยาก	18.6	50.0	24.3	5.0	2.1	100.0
ภาพรวม	$\bar{X} = 3.65$		S.D. = 0.55		เห็นด้วย	

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการกับปัจจัยลักษณะของงาน

ปัจจัยลักษณะของงาน	จำนวน (คน)	Pearson Correlation	Sig.
ความมีอิสระในการทำงาน	140	.239	.004**
ความก้าวหน้าในงาน	140	.220	.009**
ความหลากหลายในการทำงาน	140	.444	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .004) โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .239$)

ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .009) โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .220$)

ความหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .000) โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ระดับปานกลาง ($r = .444$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

วิจารณ์และสรุปผล

บุคลากรทางสายวิชาการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานภาพรวม ความก้าวหน้าในงานภาพรวม และความหลากหลายในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.01$ 3.55 และ 3.65 ตามลำดับ) ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและความหลากหลายในการทำงานต่างเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีความมีอิสระในการตัดสินใจทำงานและสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นๆ ได้ สอดคล้องกับ สเตียร์ส (Steers, 1977: 57-64) ที่พบว่า ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการที่ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ยังมี

ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้นและเมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมีอิสระของงาน ความก้าวหน้าในงานและความหลากหลายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก สอดคล้องกับ ดาวศิริ เผ่าพันธุ์ และ พิรพงษ์ พุทธิ (2556: 135) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ และความหลากหลายของงาน เช่นเดียวกันกับงานของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557: 203) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษางานวิจัย พบว่า มีงานวิจัยหลายเล่มที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีคุณค่า บุคลากรจะแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่และเมื่อใดก็ตามที่งานนั้นตนเองมีส่วนในการตัดสินใจ จะยิ่งรู้สึกผูกพันกับการทำงานมากขึ้นและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หากงานที่ได้รับเป็นงานที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ บุคลากรจะยิ่งมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนจูงใจตามผลสัมฤทธิ์ ของงาน เช่น การบรรลุตาม Key Performance Indicator เงินรางวัลสำหรับความสำเร็จของงานบางประเภท เช่น ตามชิ้นงานทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินเพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นธรรมและมีความผูกพันต่อองค์กร (เทพพนม เมืองแมน, 2529: 22; ธีรภัทร ขัติยะหล้า, 2555; นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2555: 73)

สรุปผลการวิจัย

1) บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 3 ปี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2) บุคลากรทางสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยต่อปัจจัยลักษณะงานในภาพรวม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และความหลากหลายในการทำงาน (\bar{X} = 4.01 3.55 และ 3.65 ตามลำดับ) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความอิสระของงาน ความก้าวหน้าในงานและความหลากหลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทางสายวิชาการ โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง

2. ควรมีแผนแสดงรายละเอียดถึงความก้าวหน้าในอาชีพ หรือแผนพัฒนาบุคลากร

3. ควรมีการระบุลักษณะงานที่ปฏิบัติให้เกิดแนวปฏิบัติร่วมกันที่ชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรทางสายวิชาการ

4. ควรมีการศึกษารายละเอียดของลักษณะงานที่ปฏิบัติและควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรทางสายวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและควรศึกษาภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยต่างๆ กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและกลไกการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรทางสายวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ดาวศิริ เฝ้าพันธุ์ และพีรพงษ์ ฟูศิริ. (2556). การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติที่มีต่อความผูกพันขององค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. 3(4): 135-147.
- ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 8 (1): 189-206.
- เทพพนม เมืองแมน. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่างๆ. *วารสารบริหารธุรกิจ*. 36 (138): 40-62.
- ธีรภัทร ชัดิยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยนอร์ท-เชียงใหม่.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2555). การจัดการคำตอบแทนและการให้รางวัล จากแนวคิดสู่การประยุกต์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 31 (2): 65-74.
- นุรีมัน ดอเลาะ อนิวัช แก้วจำนงค์ และอรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. 5 (3): 110-121.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2553). *คู่มือการศึกษา 2553*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อร่าม สัมพะวงศ์. (2541). *ความพึงพอใจของผู้รับบริการของสำนักงานทะเบียนอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานทะเบียนอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organization Commitment The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19 (4) (December.): 533 – 545.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1) (March.): 46 – 75.