

ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2562

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 252 คน (คำนวณจากประชากร จำนวน 684 คน : ข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2562) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีสุ่ม (Simple Random Sampling) และใช้วิธีคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โรวา ยามานะ (Taro Yamane, 1967) โดยมีระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของส่วนงาน ด้วยวิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งเป็นแผนการสุ่มตัวอย่างที่มีการแบ่งส่วนงานต่างๆ ในประชากรออกเป็นกลุ่ม แล้วทำการเลือกหน่วยตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่มมาให้ครบทุกกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับโครงสร้าง ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen) และประเภทของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean กลุ่มอายุ			ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย (252 คน)	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	21-38 ปี	39-53 ปี	54 ปีขึ้นไป	วิชาการ	สนับสนุน			
	(Y)	(X)	(BB)					
	129 คน	90 คน	33 คน	82 คน	170 คน			
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.53	3.34	3.28	3.60	3.35	3.43	0.69	มาก
2. ความท้าทายของงาน	3.24	3.35	3.23	3.36	3.24	3.28	0.52	ปานกลาง
3. ความยากง่ายของงาน	3.07	3.28	3.27	3.09	3.21	3.17	0.58	ปานกลาง
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.32	3.37	3.27	3.40	3.30	3.33	0.60	ปานกลาง
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.40	3.33	3.21	3.48	3.29	3.35	0.54	ปานกลาง
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.14	3.21	3.31	3.35	3.12	3.19	0.82	ปานกลาง
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.09	3.13	3.05	3.09	3.10	3.10	0.47	ปานกลาง
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.38	3.29	3.46	3.52	3.28	3.36	0.72	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.27	3.29	3.26	3.36	3.24	3.28	0.37	ปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ (Gen) และประเภทของผู้ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean กลุ่มอายุ			ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย (252 คน)	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	21-38 ปี	39-53 ปี	54 ปีขึ้นไป	วิชาการ	สนับสนุน			
	(Y)	(X)	(BB)					
	129 คน	90 คน	33 คน	82 คน	170 คน			
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน	3.35	3.26	3.22	3.35	3.28	3.30	0.62	ปานกลาง
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบาย	3.29	3.16	3.14	3.35	3.16	3.23	0.56	ปานกลาง
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.37	3.38	3.31	3.54	3.28	3.36	0.65	ปานกลาง
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.49	3.43	3.47	3.72	3.35	3.47	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.38	3.31	3.28	3.49	3.27	3.34	0.55	ปานกลาง

ข้อเสนอแนะและแนวทางเพื่อการพัฒนา

1) การจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น การพัฒนาให้ งานประสบผลสำเร็จ ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รูปแบบการดำเนินกิจกรรม และผลที่คาดว่าจะได้รับ โดยนำเสนอสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ คณะวิทยาศาสตร์มีระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) เนื่องจากการจัด กิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ต้องอาศัยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ คณะวิทยาศาสตร์ ควรกำหนดการรับฟังเสียงของ ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการ และในรูปแบบของคณะกรรมการพันธกิจ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืนต่อไป

2) องค์การควรสร้างความผูกพัน โดยให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย การ ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ประารถานาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานมากกว่าความรู้สึกเป็นนายจ้าง เพื่อส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่ สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งคณะวิทยาศาสตร์ตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาในการสร้าง ขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และ แผนปฏิบัติการ และการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานโดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและสร้าง ความผูกพันต่อองค์การให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ

3) องค์การควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความรู้สึกที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตร เป็นพี่เป็นน้อง มากกว่า เป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ลูกน้อง ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วน ร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และตักเตือนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ และให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การให้กับ ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ