

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง
Factors Affecting Staff Engagement Towards Bunyawat Witthayalai School,
Lampang Province

ต่อตระกูล อุดม* อรพิณ สันติธีรากล** และเขมกร ไชยประสิทธิ์***

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง 7 ประการของ Hewitt Associates

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง จำนวน 249 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย การหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 50 ปี เป็นบุคลากรสายวิชาการ สถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการ สังกัดกลุ่มสาระการเรียนรู้ อายุการทำงาน 1-5 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการปรับวุฒิหลังจากการบรรจุเป็นข้าราชการ และมีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงาน (Work Activity) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ด้านโอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) และด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ABSTRACT

The purpose of this independent study was to study the factors affecting staff engagement towards Bunyawat Witthayalai School, Lampang Province. The analysis was based on the 7 aspects of employee engagement concept by Hewitt Associates.

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

The data was collected from 249 staffs at Bunyawat Witthayalai School, Lamphang Province. The data was then analyzed by descriptive statistics, namely frequency and percentage.

The results of the study showed that most of the staffs were female, over 50 years old. They were academic staffs and government officials. They were from learning department. They have been working for 1–5 years. Their education was Bachelor's degree or equivalent and they haven't upgraded their education since they became government officials. Their monthly income was 10,001–20,000 Baht. The results of the study of employee engagement revealed that the factors affecting staff engagement towards Bunyawat Witthayalai School, Lamphang Province, was at high level. When considering each factor, work activity was ranked the highest. Next in line were culture purpose, leadership, opportunity, and relationship. The factors ranked at the lowest level were total compensation and quality of life.

บทนำ

ปัจจุบัน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตเพียงแค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาศึกษาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่มีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะให้ความร่วมมือกับการบริหารจัดการตลอดไป สถาบันองค์กรควรใส่ใจดูแลพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรด้วยความยินดี

โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง เป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้านทั้งด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม และด้านการบริหารจัดการองค์กร มีทรัพยากรบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรด้วยความยินดี บุคลากรมีความรักความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้จนถึงเกษียณอายุราชการและอัตราการลาออกต่ำ จึงเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับอันดับ 1 ในจังหวัดลำปางและมีชื่อเสียงในระดับประเทศ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง เพื่อเป็นการแนวทางในการพัฒนาและเป็นแบบอย่างต่อองค์กร สถาบันต่างๆต่อไป

แนวคิดและทฤษฎี

Hewitt Associates (อ้างในพินิตา จงคำเกิง, 2551: 14) เป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับเรื่องความผูกพันของพนักงาน ให้มุมมองด้านความผูกพันองค์กรว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม คือ สามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการคงอยู่ (Stay) คือ บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และประเด็นสุดท้ายนั้นจะดูว่าบุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้เลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 249 คน ซึ่งมีทั้งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและกลุ่มบุคลากรสายปฏิบัติการ เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู บุคลากรกลุ่มงานการบริหารและกลุ่มงานสนับสนุนที่อยู่ในโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของพินิตา จงคำเก็ง (2551) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร สังกัดหน่วยงาน อายุการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับการศึกษาที่ได้รับการบรรจุครั้งแรกในการทำงาน และระดับการศึกษาที่ได้รับการปรับวุฒิ หรือปรับฐานเงินเดือนและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบการใช้สเกลของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยโครงสร้างแบบสอบถาม มีเกณฑ์การให้คะแนนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้กรอกแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็น และเสนอแนะได้ตามต้องการ

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กรค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า 0.80 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง ถือว่ายอมรับได้ (Acceptable) ดังนั้นถือว่าแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้านี้ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีความน่าเชื่อถือในระดับดี ถึงดีมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร สังกัดหน่วยงาน อายุการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับการศึกษาที่ได้รับการบรรจุครั้งแรกในการทำงาน และระดับการศึกษาที่ได้รับการปรับวุฒิ หรือปรับฐานเงินเดือนขึ้นแล้วในปัจจุบันและรายได้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร เป็นแบบสอบถามโดยใช้สเกลของไลเกิท (Likert Scale) ซึ่งโครงสร้างแบบสอบถามมีการกำหนดช่วงค่าคะแนนของค่าเฉลี่ยเพื่อทำการวิเคราะห์ผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูล อัตรภาคชั้น (Interval Scale) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 335)

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ทดสอบว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกัน

สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

1. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ณ โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง
ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือนเมษายน ถึงเดือนกันยายน 2559

ผลการศึกษา การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาภาพรวมของบุคลากรโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Work Activity) โดยมีปัจจัยย่อยในระดับความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ รับผิดชอบต่อเขตของงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์(2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนามาจากหลักความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย หัวหน้างาน เนื้องาน และสถานที่ทำงาน

ส่วนปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (Leadership), ด้านโอกาสที่ได้รับ (Opportunity), ด้านความสัมพันธ์ (Relationship), ด้านค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) และด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ Hewitt Associates พบว่า บริษัทที่มีอัตราการเจริญเติบโตสูง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด 7 ประการ โดยสะท้อนให้เห็นว่ามีแนวโน้มผลประกอบการขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกัน และสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของโสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ศึกษาในระดับและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าโดยรวมบุคลากรมีความผูกพันในระดับมากทุกด้าน บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

2. ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมบุคลากรของโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง มีความเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

1) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยจำแนกตามสถานะตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ และจำแนกตามอายุการทำงานในช่วง 0-5 ปี, 16-20 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรชัย ณ บางช้าง(2552) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41 กองบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ทำการศึกษาจากข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 139 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และอายุการทำงานของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

2) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยจำแนกตามสถานะตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรสายวิชาการและจำแนกตามอายุการทำงานในช่วง 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพนิดา จงคำเกิง(2551) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงแรม ABC พบว่าปัญหาการลาออกของบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงในด้านค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันขององค์กร

3) ด้านลักษณะงาน (Work Activity)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน โดยจำแนกตามสถานะตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรสายวิชาการ และจำแนกตามอายุการทำงานในช่วง 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 10,001-20,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชวัลเนษฐ์ เหล่าพูนพัฒน์(2548) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร พบว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่ทำให้คนอยากอยู่ในองค์กร เช่น งานที่รับผิดชอบ หัวหน้างาน คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำงานได้ดี มีพลัง มุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจ และสนุกที่ได้ทำงานหนัก

4) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านค่าตอบแทนโดยรวม โดยจำแนกตามสถานะตำแหน่งงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และระดับมากที่สุดจำแนกตามอายุการทำงานในช่วง 11-15 ปี,

16-20 ปี และ 26 ปีขึ้นไป โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชาญวุฒิ บุญชม(2553) ศึกษาาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อองค์การกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่าครูผู้สอนระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี มีระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

5) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพชีวิต โดยจำแนกตามสถานะตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และจำแนกตามอายุการทำงานในช่วง 0-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง ไม่เกิน 10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาญวุฒิ บุญชม(2553) ศึกษาาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อองค์การ กรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

6) ด้านโอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านโอกาสที่ได้รับ โดยจำแนกตามสถานะตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และระดับมากที่สุดจำแนกตามอายุการทำงานในช่วง 16-20 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วงมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสุพานี สฤงษ์วานิช(2549) พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ว่าความผูกพันเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการกระทำพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากการลงทุนไปกับสิ่งนั้นๆ เช่น การลงทุนด้านการศึกษา ด้านการปฏิบัติงาน โดยที่บุคลากรมักจะคาดหวังผลตอบแทนจากองค์กร

7) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ โดยจำแนกตามสถานะตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ และระดับมากที่สุดจำแนกตามอายุการทำงานในช่วง 6-10 ปี, 16-20 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วงมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของจิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าทัศนคติความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ มีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้บริหารควรพัฒนาต่อยอดการทำงานที่มีแบบแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนตามระบบบริหาร การจัดการขององค์กร โดยเป็นตัวอย่างในการถ่ายทอดนโยบายจากฝ่ายบริหาร ผู้บริหารระดับกลางควรสื่อสารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความชัดเจนอย่างสม่ำเสมอ และให้ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถหาทางออกในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในทุก ๆ สถานการณ์ และควรให้ความสำคัญเรื่องการเพิ่มศักยภาพของ

บุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการกล่าวยกย่อง ชมเชย อย่างเช่นในกิจกรรมการประชุมบุคลากรประจำเดือน การประชุมย่อยของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อเป็นการการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน บุคลากรจะได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญมีคุณค่าต่อองค์กร ย่อมจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

2) ด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)

การมีเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนตั้งแต่แรกเริ่มจะสามารถประเมินผลได้ว่า ผลการดำเนินงานนั้นบรรลุตามนโยบายขององค์กร กฎ ระเบียบ นโยบายต่าง ๆ และสวัสดิการที่องค์กรกำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรม ซึ่งองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จากการทำระบบต่างๆ ได้ดีเยี่ยม ควรรักษามาตรฐานที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแบบที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น โดยให้ผู้บริหารและบุคลากรแลกเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้แก่วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งองค์กรมักจะทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว เช่น กิจกรรมวันสถาปนาโรงเรียน วันพืชมงคล วันรดน้ำดำหัวช่วงเทศกาลสงกรานต์ หรือแม้แต่วันเกษียณอายุราชการ เป็นต้น เป็นการสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามขององค์กรให้บุคลากรรุ่นใหม่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และรักษาเอาไว้ปฏิบัติสืบต่อกันมา

3) ด้านลักษณะงาน (Work Activity)

การกำหนดขอบเขตของงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนตามแต่ละสถานะตำแหน่งงาน ซึ่งมีการแบ่งสายงาน และสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ทำให้ลดช่องว่างระหว่างบุคลากรที่เข้างานใหม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรเก่าได้อย่างดี แต่ควรมีผู้ประสานงานในการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจในชีวิตการทำงานของกลุ่มคนแต่ละช่วงอายุการทำงาน ซึ่งหน่วยงานพัฒนาด้านกิจกรรมโดยการนำของผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านกิจกรรมสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเข้าค่ายพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ไมตรีสำหรับบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน รวมถึงองค์กรควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร ควรนำเอาเทคโนโลยีมาใช้งานมากขึ้นเพื่อตอบรับการทำงานในยุคสมัยเทคโนโลยี 4.0 เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ความผิดพลาดจากการทำงาน และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4) ด้านค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)

องค์กรควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีเงินรางวัลพิเศษอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของบุคลากรที่เข้างานใหม่ ควรจะมีการสร้างความเข้าใจในเรื่องค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งจะต้องเป็นไปตามหลักความยุติธรรม รวมไปถึงสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งเป็นหลักประกันให้กับบุคลากรทั้งในแง่ของสุขภาพและความมั่นคงในชีวิตตลอดไป

5) ด้านคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรสังเกตพฤติกรรมและความต้องการของบุคลากร เพื่อตอบสนองหรือจูงใจในสิ่งที่บุคลากรต้องการอย่างแท้จริง เช่น การจัดการสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความสุข การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ข้าราชการหรือบุคลากรสายปฏิบัติการควรจะได้รับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน ความพึงพอใจ

ในชีวิต และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy workplace) อันได้แก่ 1.การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง 2.การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน 3.การผ่อนคลาย 4.การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ 5.การมีคุณธรรม 6.การประหยัคตออดอม 7.การมีครอบครัวที่อบอุ่น 8.การมีสังคมที่ดี มีความรักความสามัคคี โดยรวมแล้วองค์กรได้ให้ความสำคัญ เป็นแบบอย่างที่ดีที่องค์กรอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานต่อไป

6) ด้านโอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

การพัฒนาความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นการช่วยพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามศักยภาพและความพร้อมของบุคลากร องค์กรมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเรื่องของการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนควรเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นการสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งเห็นได้ว่าบุคลากรของโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จ.ลำปาง มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

7) ด้านความสัมพันธ์ (Relationship)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์มีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งมีทำให้เห็นว่าองค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับบุคลากร คือทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจเปรียบเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัว และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีเปรียบเสมือนเป็นบ้านของตนเอง และภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารด้านกิจกรรมควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ในการสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน อันจะส่งผลทำให้การทำงานร่วมกันบรรลุเป้าหมายนั้นง่ายขึ้น

บรรณานุกรม

- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี สำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ฉัตรชัย ณ บางช้าง (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการผู้บิน 411 กองบิน 41 กองบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ.* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.* (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ.* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

- พนิดา จงดำเกิง. (2551). *การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาโรงแรม ABC*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร จำกัด.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร).