

ความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา Organizational Employee Engagement in Songkhla Rajabhat University

รัตนกรณ ภู่อเนจ¹, ปาริชาติ จันทรศรีบุต², อรณิข สาครินทร์³

ณัฏฐ์วัลย์ ยินเจริญ⁴ และรจรินทร์ ไพฑูลย์⁵

Rattanakorn Poojanjob¹, Parichat Jansribootb², Aranid Sakarin³,

Naphassawan Yinjaroen⁴ and Rodjarin Paitoon⁵

^{1,2,5} หลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

³ หลักสูตรนวัตกรรมการค้า มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

⁴ หลักสูตรการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อการและเพื่อเปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จำนวน 274 คน การดำเนินการวิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA (F-test)

ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อการจัดการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยด้านการเปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของบุคลากรกับความผูกพันต่อการพบวาลักษณะทั่วไปของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาทั่วไป ในด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความผูกพัน, บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ABSTRACT

The research objectives are to study the level of the organizational engagement and to compare the general personnel characteristics in the organizational employee engagement in Songkhla Rajabhat University. The researcher used 274 population and sample in Songkhla Rajabhat University. Statistics were used to analyze the data by percentage, mean and standard deviation. The difference between the mean was tested using the Independent Sample t-test and two variables and the One-way ANOVA (F-test) statistic.

The results showed that the overall level of the organizational employee engagement in Songkhla Rajabhat University was at a high level. Moreover, to compare the general personnel characteristics in the organizational employee engagement found that the general characteristics of personnel in Songkhla Rajabhat University in terms of the different gender, age, status, and working years had no different effects on the organizational engagement. However, the different

education level, monthly income, position, type of personnel is affected by the engagement of the organization differently.

Keywords

Engagement, personnel in Songkhla Rajabhat University

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การในยุคปัจจุบันให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์การเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และเมื่อบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งกับองค์การ ๆ จึงต้องมีดึงดูด จูงใจ และบำรุงรักษาให้อยู่กับองค์การไปนาน ๆ โดยการสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรและงานเพื่อประโยชน์ต่อกัน เพราะบุคลากรเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่ำ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มผลผลิตคุณภาพ และผลการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (Northcraft & Neale, 2546, อ้างถึงในศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เจ็บใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเสียสละ ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้วจะแสดงออกโดยยินดีที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ถ้าบุคลากรมีความผูกพันน้อยลงอาจจะลาออกจากองค์กรดีหากไม่ลาออกจะทำงานไม่เต็มที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่ายความผูกพันต่อองค์กรจึงสามารถชี้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ผู้ปฏิบัติงานว่าหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำนอกจากนี้ยังเป็นเครื่องชี้วัดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญอย่างยิ่ง นอกจากนี้การทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ (Job Satisfaction) และความผูกพัน (Employee Engagement) ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรการเรียนรู้และการเข้าถึงความต้องการของคนในองค์กรเป็นการธำรงรักษาทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรโดยให้บุคลากรอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขมีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทความรู้ความสามารถในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเป็นหนึ่งในปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นประโยชน์กับตัวบุคลากรและองค์กรอย่างยั่งยืน (สุชุม พันธุ์ณรงค์ และ พิมลพรรณ บณยะเสนา, 2564)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภาคใต้ที่มีนักศึกษาเข้าศึกษาต่อเป็นจำนวนมากมีการเปิดสอนทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีหลักสูตรที่มีความหลากหลายรวมทั้งมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนมากและเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องสร้างให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันและนำเอาความรู้ที่แต่ละคนมีไปให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร หากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่บรรลุเป้าหมายและนำไปสู่สาเหตุที่ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ปฏิบัติงานต่อหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และบางคนอาจจะถึงขั้นลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดการลาออกของพนักงานได้ ซึ่งในปี 2563-2564 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีอัตราการลาออกของพนักงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้องค์กรเกิดปัญหาการเสียพนักงานที่ดีมีความรู้ มีความชำนาญและการลาออกของพนักงานจะทำให้องค์กรมี

ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นซึ่ง เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และ พัฒนาศักยภาพที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในปรับปรุงสภาพการทำงานและจิตใจ การบำรุงรักษา ให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การมากที่สุด พร้อมทั้งช่วยลด อัตราการลาออกของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการขอรับบริการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 868 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน ได้รับแบบสอบถาม กลับมาจำนวน 247 คน คิดเป็น 100 เปอร์เซนต์
2. เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาที่สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Question) ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปาน กลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของโครงสร้าง/เนื้อหา (Construct/Content) และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านที่มีความเชี่ยวชาญ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมี ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.60– 1 มีค่ามากกว่า 0.5 ดังนั้น แสดงว่าข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายการวิจัย (นลินี ณ นคร, 2555) การตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยการทดสอบก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับบุคลากรที่ มหาวิทยาลัยในอำเภหาดใหญ่ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.810-0.833 ซึ่งอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.70 (Hair et al., 2014) ชี้ให้เห็นว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ การทดสอบค่า factor loadings ของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.680 – 0.833 ซึ่งสูงกว่า 0.40 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเที่ยงตรงเชิง โครงสร้าง (Hair et al., 2014) ถือว่ายอมรับได้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ใช้สถิติเชิงอนุมานโดยใช้ (T-test) และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของประชากร

- ตารางที่ 1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละของลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	76	27.7
หญิง	198	72.3
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	15	5.5
30-40 ปี	202	73.7
40 ปีขึ้นไป	57	20.8
สถานภาพ		
โสด	79	28.8
สมรส	193	70.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	0.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	13.1
ปริญญาตรี	213	77.7
สูงกว่าปริญญาตรี	25	9.1
อายุงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	15	5.5
5-10 ปี	190	69.3
10 ปีขึ้นไป	69	25.2
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	14	5.1
15,001-30,000 บาท	179	65.3
30,001-45,000 บาท	78	28.5
45,000 บาท	3	1.1
ตำแหน่งงาน		
สายสนับสนุน	258	94.2
สายวิชาการ	16	5.8
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	2	0.7
พนักงานมหาวิทยาลัย	155	56.6
พนักงานสัญญาจ้าง	46	16.8
พนักงานราชการ	25	9.1
ลูกจ้างประจำ	7	2.6
พนักงานจ้างเหมาบริการ	36	13.1
อื่น ๆ	3	1.1

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คนคิดเป็น ร้อยละ 72.3 และมีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 มีสถานภาพสมรส จำนวน 193 คนคิดเป็นร้อยละ 70.4 มีระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็น 77.7 อายุงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 179 คน

คิดเป็นร้อยละ 65.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รวม	3.95	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลักษณะทั่วไปของบุคลากร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	T	Sig	แปลผล
เพศ	-0.086**	.931	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	-2.293**	.036	แตกต่างกัน

** p < 0.01; * p < 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของเพศต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ลักษณะทั่วไปของบุคลากร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	F	Sig	แปลผล
อายุ	0.027**	.973	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	1.936**	.146	ไม่แตกต่างกัน
การศึกษา	4.561**	.011	แตกต่างกัน
อายุงาน	0.962**	.383	ไม่แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	3.206**	.024	แตกต่างกัน
ประเภทของบุคลากร	4.246**	.000	แตกต่างกัน

** p < 0.01; * p < 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน การศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา อธิบายผลตาม
 วัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา เป็นเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงในภาคใต้ตอนล่างและเก่าแก่ที่สุดของภาคใต้ มีนักศึกษาเลือกที่จะเข้ามาศึกษาต่ออย่างเนื่อง ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ รับรู้ถึงความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นำไปสู่ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและเป็นความเต็มใจ ความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับแนวคิดความคิด (Mind-Sets) ที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของ อเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ที่กล่าวว่า ส่วนหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจากความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยเชื่อมั่นว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จได้และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกกว่าตนเองอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะนำไปสู่การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งยังเป็นการช่วยในเรื่องของการลดอัตราการลาออกของพนักงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางด้านการปฏิบัติงานต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภพิชญ์ สุขโกเมศ (2560) งานวิจัยของบงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) งานวิจัยของปรารถนา หลีกภัย (2564) และงานวิจัยของระชา เมืองสุวรรณ (2564)

2. ผลการเปรียบเทียบลักษณะทั่วไปของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ลักษณะทั่วไปของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันขององค์การไม่แตกต่างกันสามารถอธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยและผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งไม่ได้เลือกปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศไหน อายุเท่าไร หรือมีสถานภาพอย่างไร นอกจากนี้องค์การยังเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกัน และมีความสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Porter & Steers (1991) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และมีเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร นอกจากนี้องค์การมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่งงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความเอาใจใส่ที่องค์กรมีต่อตัวพนักงาน และนำไปสู่ความรู้สึกถึงความผูกพันกับองค์กร ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันขององค์การไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดรณี ชมศรี, พรชัย จุลเมตต์ และนรินทร์ กระจายกลาง (2561) และงานวิจัยของสิตลา กลิ่นมรรคผล และภาณี นาคไธสง (2561) งานวิจัยของณัฏฐ์ชวล โกสัยกานนท์และศรีรัฐ ไกวงศ์ (2563) และงานวิจัยของปรัต พิณธัชบงษ์และ ธีระชินภัทร รามเดชะ (2564)

ผลการวิจัยลักษณะทั่วไปของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในด้านระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งลักษณะทั่วไปของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือน ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกันงาน ประเภท ของบุคลากร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานใน องค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น

องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องการทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ได้อธิบายปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (4) สถานะของอาชีพ (5) นโยบายและการบริหารงาน (6) สภาพการทำงาน (7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8) ความมั่นคงในการทำงาน (9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะทั่วไปของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาในด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกันสอดคล้องกับเมาเดย์และคณะ (Mowday & et al., 1982) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลหรือก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของสายสุนีย์ เบ็ญจโกศิ (2559) งานวิจัยของปารณีย์ ทองยอดเกรียง (2559) งานวิจัยของสุจิตรา แนนใหม่ (2561) และงานวิจัยของรักชนก เชื้อชา, เกวลิน ศิลพิพัฒน์ และณัฐวิณั บุนนาค (2564)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

มหาวิทยาลัยควรจะมีการเอาใจใส่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ด้วยความยุติธรรม และเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานโดยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ก็จะเป็นการช่วยให้เกิดความรัก ความผูกพันขึ้น และมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือเปิดโอกาสทางด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเที่ยงตรง มีความยุติธรรม และควรมีค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น อาจจะใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกเพื่อให้ได้รายละเอียดที่กว้างขึ้น
3. ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชวัล โกสัยกานนท์และศรีรัฐ โกวงศ์. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ปีที่ 15 ฉบับที่ 53 กรกฎาคม-กันยายน 2563. 32-40.
- ดร.ณิ ชมศรี, พรชัย จุลเมตต์ และนรินทร์ กระจายกลาง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2561. 268-278.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564. 55-70.

- ปรารณา หลีกภัย. (2563). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงปีที่ 3 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2563. 132-146.
- ปารณีย์ ทองยอดเกรียง. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล กรณีศึกษา บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559. 19-29.
- ปรีชาติ พันธจบบึงและ ชีระชินภัทร รามเดชะ. 2564. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองชลบุรี. วารสารด้านบริหารธุรกิจและการเมือง. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2. 21-49.
- ระชา เมืองสุวรรณ. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี*. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.8 No.2 July-December. 126-137.
- รักชนก เชื้อชา, เกวลิน ศิลพิพัฒน์ และณัฐวิณ บุนนาค. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ*. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2564). 16-23.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอชจี เอสที (ประเทศไทย) จำกัด*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศุภพิชญ์ ศุภโกเมศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- สายสุนีย์ เบ็ญจโกศิ. (2559). *การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว*. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (ปีที่ 3 สิงหาคม 2559). 53-62.
- สิตลา กลิ่นมรรคผล และภาณี นาคไร่ชิง (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. 199วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีที่ 20 ฉบับที่ 2. 199-209.
- สุขุม พันธุ์รงค์และ พิมลพรรณ บุญยะเสนา. (2564). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม*. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม -ธันวาคม 2564. 109-122.
- สุจิตรา แนนใหม่. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน*. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2561). 1-7.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). *ความผูกพันในองค์กร*. Journal of Roi Kaensarn Academi. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2562. 32-45.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization*. Journal Of Occupational Psychology, 63(10).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B.J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. New Jersey. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Mowday, R.M., et al. (1982). *Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic.
- Steer, M. R. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York: Harper Collin Publishers Inc.