



รายงานสรุปผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร
ที่มีต่อสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

จัดทำโดย

สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1. บุคลากรสายปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 38-43 ปี มากที่สุด มีสถานภาพสมรส และมีบุตรแล้ว ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ในสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมจะมีประสบการณ์ทำงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีประมาณ 17-20 ปี

2. บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 38-43 ปีมากที่สุด มีสถานภาพโสด และยังไม่มียุติตร ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ทำงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีประมาณ 9-12 ปี และ 13-16 ปี

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในด้านต่างๆ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 10 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่นๆ ด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล ด้านหัวหน้างานหรือผู้บริหารในสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการสื่อสาร ด้านการได้รับโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการตระหนักถึงสุขภาพและความปลอดภัย และด้านการให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่นๆ

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 โดยมีความคิดเห็นที่ ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับกำลังและความสามารถ ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

บุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 โดยมีความคิดเห็นที่ ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ ได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรมเหมาะสมกับกำลังและความสามารถ และได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก

อธิบายได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ และบุคลากรสายวิชาการค่อนข้างพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับ โดยเห็นพ้องว่าค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แต่ทั้งนี้บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่นๆ น้อยกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายวิชาการมีความรู้สึกที่ค่าจ้าง/เงินเดือนที่ได้รับถึงแม้จะเหมาะสม

กับความรู้ความสามารถ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยเอกชนอื่นๆ อัตราเงินเดือน/ค่าจ้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีก็อาจยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ

2. ด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 โดยมีความคิดเห็นที่สำนักวิชา/สาขาวิชา สนับสนุนและส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ศึกษามาใช้ในการทำงาน มากเป็นอันดับแรก และลำดับถัดมาคือ ได้รับโอกาสในการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาน เพื่อหาความรู้ ประสบการณ์เพิ่ม สำนักวิชา/สาขาวิชา สนับสนุนและส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรพึงพอใจต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้/ทักษะ สำนักวิชา/สาขาวิชา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และบุคลากรมีความคิดเห็นที่สำนักวิชา/สาขาวิชา มีแผนส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มากเป็นลำดับสุดท้าย โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

บุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 โดยมีความคิดเห็นที่สำนักวิชา/สาขาวิชา สนับสนุนและส่งเสริมให้ได้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน และ สำนักวิชา/สาขาวิชา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มาเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือได้รับโอกาสในการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาน เพื่อหาความรู้ ประสบการณ์เพิ่ม สำนักวิชา/สาขาวิชา สนับสนุนและส่งเสริมให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ศึกษามาใช้ในการทำงาน บุคลากรพึงพอใจต่อโอกาสในการพัฒนาความรู้/ทักษะ บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีความคิดเห็นที่สำนักวิชา/สาขาวิชา มีแผนส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

อธิบายได้ว่าบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสที่ได้รับในการฝึกอบรม และพัฒนาจากสำนักวิชาเทคโนโลยี พร้อมทั้งยังรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ แต่ทั้งนี้บุคลากรสายปฏิบัติการ และบุคลากรสายวิชาการต่างเห็นพ้องต้องกันว่า สำนักวิชา/สาขาวิชายังไม่มี การวางแผนการอบรม และพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Institute for Employment Studies [IES] (2004) กล่าวว่า การให้โอกาสการฝึกอบรม และพัฒนาตนเองแก่พนักงาน มีส่วนช่วยเพิ่มระดับความผูกพัน และความพึงพอใจแก่กันได้ ดังนั้นสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจนเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และมองเห็นทิศทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน

3. ด้านผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 โดยมีความคิดเห็นที่หัวหน้างานแจ้งข่าวสารและให้ข้อมูลในการทำงานเสมอๆ และลำดับถัดมาคือ ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทั้ง 2 ปัจจัย

บุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61 โดยมีความคิดเห็นที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทั้ง 2 ปัจจัย

อธิบายได้ว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ และสายวิชาการ มีระดับความคิดเห็นด้านผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมมีการประชุมหารือ และสรุปผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ บุคลากรจึงได้รับข้อมูล และแนวทางปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง รวมถึงผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

4. ด้านหัวหน้างานหรือผู้บริหารในสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25 โดยมีความคิดเห็นเห็นว่าหัวหน้างานได้ให้ความใกล้ชิดความเป็นกันเองกับบุคลากรมากเป็นอันดับแรก และเห็นว่าหัวหน้างานสามารถอธิบายงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ผู้บริหารในสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มากเป็นลำดับถัดมา โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ส่วนความคิดเห็นด้านผู้บริหารในสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และหัวหน้างานให้ข้อเสนอแนะในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก

บุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 โดยมีความคิดเห็นเห็นว่าผู้บริหารในสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ หัวหน้างานได้ให้ความใกล้ชิดความเป็นกันเองกับบุคลากร ผู้บริหารในสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หัวหน้างานสามารถอธิบายงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง และหัวหน้างานให้ข้อเสนอแนะในการทำงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมเป็นหน่วยงานย่อยภายในมหาวิทยาลัย มีลำดับชั้นบังคับบัญชาค่อนข้างสั้น ผู้บริหารในสำนักวิชา/สาขาวิชา และบุคลากรสายปฏิบัติการจึงมีความใกล้ชิดเป็นกันเองค่อนข้างมากเมื่อเทียบหน่วยงานอื่นที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก การปฏิบัติงานเป็นเพียงกลุ่มเล็กซึ่งได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ค่อนข้างชัดเจน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งนี้เรื่องหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร เป็นเรื่องที่สำคัญที่ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกดีต่อสิ่งที่ได้รับจากหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร เนื่องจากจะมีผลทำให้บุคลากรเกิดความรัก และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้การปฏิบัติงานเพื่อสำนักวิชา ซึ่งสอดคล้องกับ Institute for Employment Studies [IES] (2004) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน โดยต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความห่วงใย ใส่ใจกับสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าต่อองค์กร

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี มากเป็นลำดับแรก เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีปรองดองกันดี เพื่อนร่วมงานมีการประสานงานที่ดี เพื่อนร่วมงานเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานให้ได้ดีได้ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ด้านเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก

บุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานเป็นผู้มีความสามารถที่จะทำงานให้ได้ดี มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ เพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับคุณภาพของงาน และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีปรองดองกันดี ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย ด้านเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานที่ดี มีความเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง

สามารถอธิบายได้ว่าอาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ สามารถสำเร็จลุล่วง และบรรลุตามเป้าหมายที่สำนักวิชาตั้งไว้ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรสายปฏิบัติการจะให้ความสำคัญด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสามัคคีปรองดอง และการประสานงานที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการนั้น พวกเขามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และปราศจากความขัดแย้งรุนแรง แต่จะมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่าเป็นเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานมากเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังขาดความมั่นใจในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน โดยเกิดความไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้ดีหรือไม่ ซึ่งต่างจากบุคลากรสายวิชาการที่ค่อนข้างมั่นใจในตัวเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี และทางกลับกันก็มองว่าเพื่อนร่วมงานยังขาดการประสานงานที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการต้องแยกกันปฏิบัติตามที่ได้แบ่งหน้าที่ ไม่ค่อยมีโอกาสที่จะได้พูดคุยกันเท่าที่ควร จึงส่งผลให้รู้สึกว่าการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Institute for Employment Studies [IES] (2004) พบว่า การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ตลอดจนมีความเข้าใจอันดีต่อกัน จะเป็นแรงผลักดันประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรเพราะมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

6. ด้านความพึงพอใจในงาน

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 โดยมีความคิดเห็นว่ามีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ และ มีความสุขกับงานที่ทำ มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ งานที่ทำมีความท้าทายต่อความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุก

ปัจจัย ลำดับสุดท้ายคือ ปริมาณงานที่ท่านต้องทำนั้นมีปริมาณที่ไม่มากเกินไป พบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.54)

บุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 โดยมีความคิดเห็นว่ามีความสุขกับงานที่ทำ มากเป็นลำดับแรก มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่ทำมีความท้าทายต่อความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย ลำดับสุดท้ายคือ ปริมาณงานที่ท่านต้องทำนั้นมีปริมาณที่ไม่มากเกินไป พบว่ามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.11)

อธิบายได้ว่า บุคลากรค่อนข้างรู้สึกพึงพอใจต่องาน และหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย การที่บุคลากรรู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานงานที่มีคุณค่า และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อาจเนื่องจากสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ โดยเมื่อแบ่งงานกันแล้ว จะปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกท้าทายต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ดีบุคลากรสายปฏิบัติการ และสายวิชาการเห็นพ้องว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป อนาคตอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่องานลดลง และจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรได้ สอดคล้องกับ Barbera, Young, Macey, and Schneider (2009) กล่าวถึง ความพึงพอใจต่องานว่าเป็นทัศนคติที่พนักงานมีต่องานที่ตนปฏิบัติ โดยเน้นว่าเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติในสถานที่ทำงาน จะไม่มองถึงภาพรวมขององค์กร เช่น นโยบาย เป้าหมาย หรือการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร กล่าวคือ ขอเพียงพนักงานทำงานแล้วรู้สึกดีก็ยินดีที่จะปฏิบัติงานนั้นโดยไม่เกี่ยง และได้ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจต่องาน เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ดังนั้นสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ควรพิจารณาการมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมกับบุคลากรใหม่

7. ด้านการสื่อสาร

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นต่อด้านการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นสำนักวิชา/สาขาวิชา มีระบบให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้ มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ สำนักวิชา/สาขาวิชา มีระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารสำคัญให้บุคลากรทราบได้อย่างรวดเร็ว สำนักวิชา/สาขาวิชา มีระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารสำคัญให้บุคลากรทราบได้อย่างทั่วถึง สำนักวิชา/สาขาวิชา สื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง และการสื่อสารข้อมูลระหว่างสำนักวิชาหรือสาขาวิชาไม่เกิดความผิดพลาด ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

สายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 โดยมีความคิดเห็นว่าเป็นสำนักวิชา/สาขาวิชา มีระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารสำคัญให้บุคลากรทราบได้อย่างทั่วถึงมากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ สำนักวิชา/สาขาวิชา มีระบบแจ้งข้อมูลข่าวสารสำคัญให้บุคลากรทราบได้อย่างรวดเร็ว การสื่อสารข้อมูลระหว่างสำนักวิชาหรือสาขาวิชาไม่เกิดความผิดพลาด สำนักวิชา/สาขาวิชา มีระบบให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้ สำนักวิชา/สาขาวิชา สื่อสารทำความเข้าใจ

เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึง ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

อธิบายได้ว่าบุคลากรค่อนข้างพึงพอใจต่อโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และการแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ส่งอย่างทั่วถึง อาจเป็นเพราะสำนักวิชาเทคโนโลยีมีจำนวนบุคลากรเพียงไม่กี่คน การส่งข้อมูลข่าวสารจึงสามารถส่งไปได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว ต่างกับหน่วยงานขนาดใหญ่ที่อาจต้องผ่านการส่งสารหลายชั้นตอนส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกิดความผิดพลาดและล่าช้า อนุพงศ์ อวีรุทธา (2550) กล่าวถึงปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร ว่าถือเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันได้ เนื่องจากปัจจุบันการสื่อสารเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร ภายในหรือภายนอกองค์กร แต่ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ อาจทำให้พนักงานขาดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการสื่อสารแบบตัวต่อตัวจะส่งผลดีต่อการสื่อสารภายในองค์กรมากที่สุด และควรพึงพาเทคโนโลยีเท่าที่จำเป็น

8. ด้านการได้รับโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

สายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 โดยมีความคิดเห็นว่ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้การดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเท่าเทียมกัน มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ รู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และรู้สึกว่ตนเองจะได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

สายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 โดยมีความคิดเห็นว่ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้การดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเท่าเทียมกัน มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ รู้สึกว่ตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ทั้งสองปัจจัยมีความเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก ส่วนด้านความรู้สึกว่ตนเองจะได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 3.39)

อธิบายได้ว่า บุคลากรรับรู้ว่สำนักวิชา/สาขาวิชา ดูแลเอาใจใส่บุคลากรในด้านต่างๆ และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค อาจเนื่องมาจากสำนักวิชา/สาขาวิชา มีจำนวนบุคลากรไม่มาก ทำให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง กอปรกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม แต่อย่างไรก็ดี บุคลากรสายวิชาการบางส่วนยังมีความรู้สึกว่ยังอาจจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง อาจเนื่องมาจากการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) ของบุคลากรสายวิชาการยังไม่มีว่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจว่จะได้รับความเป็นธรรมหากมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

9. ด้านการตระหนักถึงสุขภาพและความปลอดภัย

สายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 โดยมีความคิดเห็นว่ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับเรื่องความสะอาดของสถานที่ที่ปฏิบัติงาน มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับเรื่องความสะอาดของสถานที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักวิชา/สาขาวิชา จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับเรื่องการมีสุขภาพที่ดี

ของบุคลากร มีระบบรักษาความปลอดภัยภายในอาคารที่ปฏิบัติงาน สำนักวิชา/สาขาวิชาให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยของบุคลากร ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

สายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.57 โดยมีความคิดเห็นว่ สำนักวิชา/สาขาวิชา จัดหาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรเป็นสำคัญมากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับเรื่องความสะอาดของสถานที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับเรื่องความสะอาดของสถานที่ที่ปฏิบัติงาน สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยของบุคลากร มีระบบรักษาความปลอดภัยภายในอาคารที่ปฏิบัติงาน และสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับเรื่องการมีสุขภาพที่ดีของบุคลากร ตามลำดับ โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

อธิบายได้ว่า บุคลากรค่อนข้างพึงพอใจที่สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกรมมหาวิทยาลัยได้จ้างแม่บ้านมาคอยดูแลทำความสะอาดทั้งในส่วนของสถานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนห้องน้ำ และทางเดินขึ้น-ลง ตั๋วอาคาร นอกจากนี้สำนักวิชา/สาขาวิชา ยังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยการแบ่งโซนโต๊ะทำงาน/ห้องปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นสัดส่วน ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นส่วนตัว เหมาะที่จะปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ในขณะเดียวกันก็สามารถปรึกษาหารือเรื่องงานกันได้ง่าย เพราะมีห้องประชุมย่อยประจำสำนักวิชา และสาขาวิชา

10. ด้านการให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร

สายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 โดยมีความคิดเห็นว่ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากรมากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ บุคลากรที่มีภาระทางครอบครัว ได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเท่าเทียมกับคนที่ไม่มีภาระทางครอบครัว และสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีภาระหน้าที่ด้านครอบครัวเป็นอย่างดี โดยทุกปัจจัยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

สายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 โดยมีความคิดเห็นว่ บุคลากรที่มีภาระทางครอบครัว ได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเท่าเทียมกับคนที่ไม่มีภาระทางครอบครัว มากเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือ สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากร และบุคลากร สำนักวิชา/สาขาวิชา ให้ความช่วยเหลือบุคลากรที่มีภาระหน้าที่ด้านครอบครัวเป็นอย่างดี โดยมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

อธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญต่อการตัดสินใจอยู่หรือไปจากองค์กรได้เป็นลำดับต้นๆ เนื่องจากภาระทางครอบครัวเป็นหน้าที่ ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หากปฏิบัติงานแล้วต้องเกิดความขัดแย้งกับครอบครัว บุคลากรก็อาจต้องตัดสินใจลาออกเพื่อขจัดความขัดแย้งนั้น ผลการศึกษาของ Burke, Koyuncu, Jing, and Fiksenbaum (2009) พบว่า หากงานทำให้พนักงานเกิดปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะมีแนวโน้มลดลง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากร

ผลการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม โดยการวัดด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ ได้แก่

1. สำนักวิชา/สาขาวิชา ของท่าน มีชื่อเสียงในทางที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสังคม
2. สำนักวิชา/สาขาวิชา ของท่านได้ชื่อว่าเป็นหน่วยงานที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของสำนักวิชา/สาขาวิชา นี้
4. ท่านพูดชื่นชมยกย่องสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้คนรู้จัก และครอบครัวฟังเสมอ
5. ท่านจะพยายามช่วยเหลืองานอื่นๆ ของสำนักวิชา/สาขาวิชา ทุกครั้งที่สามารถทำได้
6. ท่านจะเสนอแนะความคิดเห็น และแนวทางเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือสาขาวิชาของท่านอยู่เสมอ
7. ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ใหม่ๆ และความเชี่ยวชาญในงาน (วิชาชีพ) อยู่เสมอ
8. ท่านเสนอแนะความคิดเห็น และแนวทางเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือสาขาวิชาของท่านอยู่เสมอ
9. สำนักวิชา/สาขาวิชา มีส่วนกระตุ้นให้ท่านสามารถทำงานได้ดีขึ้น
10. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม ความสามารถ เพื่อความสำเร็จของสำนักวิชา/สาขาวิชา ด้วยความเต็มใจ
11. บ่อยครั้งที่ท่านจะทำการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือสาขาวิชาของท่านเพื่องานให้บรรลุเป้าหมาย
12. ท่านรู้สึกว่าคุณค่า และสำนักวิชา/สาขาวิชา มีค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน

ผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรสายปฏิบัติการ พบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันโดยรวมในระดับมีความผูกพันและทุ่มเทในงาน (Engaged Employee) โดยจะแสดงออกด้านความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าได้เป็นบุคลากรของสำนักวิชา/สาขาวิชา นี้มากเป็นลำดับแรก ลำดับต่อมาคือ พร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของสำนักวิชา/สาขาวิชา ด้วยความเต็มใจ รับรู้ว่สำนักวิชา/สาขาวิชา ได้ชื่อว่าเป็นหน่วยงานที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม รับรู้ว่สำนักวิชา/สาขาวิชา มีชื่อเสียงในทางที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสังคม พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ใหม่ๆและความเชี่ยวชาญในงานอยู่เสมอ ตามลำดับ โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ส่วนการแสดงออกด้านพยายามช่วยเหลืองานอื่นๆ ของสำนักวิชา/สาขาวิชา ทุกครั้งที่สามารถทำได้ เสนอแนะความคิดเห็นและแนวทางเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือสาขาวิชาอยู่เสมอ สำนักวิชา/สาขาวิชา มีส่วนกระตุ้นให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น พูดชื่นชมยกย่องสำนักวิชา/สาขาวิชา ให้คนรู้จัก และครอบครัวฟังเสมอ ทำการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือสาขาวิชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ และมีความรู้สึกว่าคุณค่า และสำนักวิชา/สาขาวิชา มีค่านิยมที่คล้ายคลึงกัน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย

ผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ พบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันโดยรวมในระดับมีความผูกพันและทุ่มเทในงาน (Engaged Employee) โดยจะแสดงออกด้านพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายาม ความสามารถเพื่อความสำเร็จของสำนักวิชา/สาขาวิชา ด้วยความเต็มใจมากเป็นลำดับแรก ลำดับ

ต่อมาคือ สังคม พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ใหม่ๆและความเชี่ยวชาญในงานอยู่เสมอ และพยายามช่วยเหลืองานอื่นๆ ของสำนักวิชา/สาขาวิชา ทุกครั้งที่สามารถทำได้ โดยมีความเห็นระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกรักภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าได้เป็นบุคลากรของสำนักวิชา/สาขาวิชา ทำการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือสาขาวิชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ เสนอแนะความคิดเห็นและแนวทางเพื่อปรับปรุงงานในทีมหรือสาขาวิชาอยู่เสมอ สำนักวิชา/สาขาวิชา มีส่วนกระตุ้นให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น ระบุว่าสำนักวิชา/สาขาวิชา ได้ชื่อว่าเป็นหน่วยงานที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และพูดชื่นชมยกย่องสำนักวิชา/สาขาวิชาให้คนรู้จัก และครอบครัวฟังเสมอ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมากทุกปัจจัย ในขณะที่บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางต่อปัจจัยด้าน บุคลากรระบุว่าสำนักวิชา/สาขาวิชา มีชื่อเสียงในทางที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเอง เป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งสถาปนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 ในขณะเดียวกัน สำนักวิชาเทคโนโลยีก็เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2536 จึงยังไม่เป็นที่รู้จักมากนัก

เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยต่างๆ ระหว่างบุคลากรสายปฏิบัติการ และ บุคลากรสายวิชาการ ที่มีต่อสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ และบุคลากรสายวิชาการมีระดับความคิดเห็นในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านการให้ความสำคัญกับครอบครัวของบุคลากรแตกต่างกัน อธิบายได้ว่าลักษณะงานของบุคลากรสายปฏิบัติการโดยส่วนใหญ่ จะต้องอาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสำนักวิชา/สาขาวิชา ดังนั้นจึงมีความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรสายวิชาการซึ่งมีลักษณะงานคือ แบ่งหน้าที่ตามรายวิชา และมักปฏิบัติงานโดยไม่ต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานมากนัก จึงส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมากเท่ากับบุคลากรสายวิชาการ นอกจากนี้บุคลากรสายวิชาการโดยส่วนใหญ่จะไม่มีภาระทางครอบครัวเช่นบุคลากรสายปฏิบัติการ ดังนั้นบุคลากรสายวิชาการจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้มากเท่ากับบุคลากรสายปฏิบัติการซึ่งส่วนใหญ่มีสภาพสมรส และมีบุตรแล้ว

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพัน

บุคลากรสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันของบุคลากรสายปฏิบัติการได้มีเพียงปัจจัยเดียวคือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรสายปฏิบัติการได้ร้อยละ 57.3 ($R^2 = 0.573$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.757 อธิบายได้ว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรสายปฏิบัติการ

บุคลากรสายวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการได้ร้อยละ 70 ($R^2 = 0.707$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุเท่ากับ 0.841 อธิบายได้ว่าปัจจัยด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ จากบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 2 เรื่อง ได้แก่

1. ควรมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อลดขั้นตอน และความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น
2. ควรมีการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่บุคลากร โดยการจัดอบรมด้านธรรมะ การบรรยายโดยผู้มีความรู้ เป็นต้น

อธิบายได้ว่า บุคลากรสายปฏิบัติการส่วนหนึ่งยังรู้สึกว่าถึงแม้จะมีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ยังคงขาดในเรื่องการกำหนด และวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด และความซ้ำซ้อนได้ นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่าบุคลากรสายปฏิบัติการต้องการให้มีการอบรม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงาน ร่วมกันเพื่อร่วมงาน จึงเล็งเห็นว่า การฝึกอบรมด้านธรรมะอาจส่งผลให้จิตใจของบุคลากรสงบ เยือกเย็นมากยิ่งขึ้น อีกทั้งธรรมะยังช่วยเตือนสติให้แยกแยะความถูกต้องเหมาะสม จะทำให้บุคลากรสายปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานได้ราบรื่นยิ่งขึ้น ดังนั้นสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมควรมีการจัดอบรมด้าน ธรรมะบ้าง เนื่องจากบุคลากรนอกจากความรู้ความสามารถแล้วควรมีคุณธรรม และจริยธรรมเพราะจะเป็น การยกระดับคุณภาพจิตใจ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรได้อีกทาง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม 4 เรื่อง ได้แก่

1. ควรมีความยุติธรรม และการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน
2. ควรมีนโยบายการสรรหา คัดเลือก และรักษาเฉพาะผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Talent)
3. มีความคิดเห็นว่าเป็นบางรายวิชา นักศึกษายังขาดความสนใจในการเรียน
4. ควรมีนโยบายในการปรับปรุงสำนักวิชาอยู่เสมอ เช่น สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) การตั้งเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) การตั้งวิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Shared vision) และเสริมสร้างภูมิปัญญา (Grow in wisdom)

อธิบายได้ว่า บุคลากรสายวิชาการบางส่วนรู้สึกว่าตนเองยังไม่ได้รับความยุติธรรม และการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียม อาจเนื่องมาจากการลักษณะงานของบุคลากรสายวิชาจะขึ้นอยู่กับความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของตัวบุคลากรเอง ซึ่งปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สอนนักศึกษาจะไม่เท่ากัน อีกประเด็นหนึ่งอาจ เพราะบุคลากรรู้สึกว่าการทำงานวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) ของสำนักวิชา/สาขาวิชา ยังไม่ มีความชัดเจน จึงทำให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจว่าจะได้รับความเป็นธรรมหากมีการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง ส่วนเรื่องนโยบายการสรรหา คัดเลือก และรักษาเฉพาะผู้ที่มีผลงานดี อาจเนื่องมาจาก บุคลากรรู้สึกว่าผลการปฏิบัติงานในส่วนของคุณค่าของบุคลากรเอง และเพื่อนร่วมงานยังไม่บรรลุประสิทธิผล ตามที่ คาดหวังไว้ จึงเล็งเห็นว่าควรมีการเลือกสรร และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะคาดหวังว่า จะช่วยให้ผลปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรที่เสนอแนะว่านักศึกษาในบางรายวิชา ยัง ขาดความสนใจในการเรียน อาจเนื่องมาจากนักศึกษาขาดความพร้อม หรือรู้สึกว่ารายวิชานั้นๆ ไม่สำคัญ นักศึกษาจึงขาดความกระตือรือร้น และสนใจเรียน เมื่อบุคลากรสายวิชาการรู้สึกว่าไม่สามารถกระตุ้นให้ นักศึกษาสนใจเรียนได้ จึงเกิดความท้อแท้ และรู้สึกว่าไม่สามารถผลักดันให้นักศึกษาสามารถออกไปแข่งขัน กับมหาวิทยาลัยเพื่อนสร้างชื่อเสียงให้กับสำนักวิชา/สาขาวิชา ได้ ประเด็นสุดท้ายคือเรื่องนโยบายในการ

ปรับปรุงสำนักวิชาอยู่เสมอ บุคลากรสายวิชาชีพรู้สึกว่าสำนักวิชายังขาดการตั้งเป้าหมายร่วมกัน และยังไม่มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ดังนั้นสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career path) ตลอดจนแสดงให้บุคลากรได้เห็นถึงแผนพัฒนาสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรสายปฏิบัติการได้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ ดังนั้นสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมควรให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการมากที่สุด สิ่งสำคัญประการแรกที่ต้องทำคือ ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม และพัฒนาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทราบถึงแผนการพัฒนา และสามารถวางแผนเส้นทางอาชีพให้แก่ตนเองได้ และควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ปฏิบัติงานจริง แต่ทั้งนี้ปัจจัยด้านต่างๆ ทั้ง 10 ปัจจัย ล้วนแต่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งสิ้น สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม จึงไม่ควรละทิ้งที่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่เหลือแล้วให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพเพียงปัจจัยเดียว

2. จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการได้ ได้แก่ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความก้าวหน้าทางอาชีพ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ดังนั้นสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมควรให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้แก่บุคลากรสายวิชาการ และความให้ความสำคัญกับความพึงพอใจมากที่สุด ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา สิ่งสำคัญประการแรกคือ ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม และพัฒนาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทราบถึงแผนการพัฒนา และสามารถวางแผนเส้นทางอาชีพให้แก่ตนเองได้ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนได้พัฒนาความรู้ ตลอดจนทักษะต่างๆ อย่างเท่าเทียม ด้านความพึงพอใจในงาน สิ่งสำคัญคือ ควรทบทวนปริมาณงานที่บุคลากรสายวิชาการได้รับมอบหมาย เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นว่าปริมาณงานที่ตนได้รับมอบหมายนั้นมีปริมาณที่มากเกินไป ซึ่งหากบุคลากรรู้สึกเช่นนี้มากเกินไป จะทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่าย และมีความพึงพอใจต่องานลดลงได้ ซึ่งนั่นหมายความว่าบุคลากรจะมีความผูกพันต่อสำนักวิชาเทคโนโลยีลดน้อยลงไปด้วยเช่นกัน