วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 50 กันยายน – ตุลาคม 2556

ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสกลนคร

1

STRATEGY FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG THE UNIVERSITY EMPLOYEES OF KASETSART UNIVERSITY, CHALERMPHRAKIAT SAKON NAKHON PROVINCE CAMPUS

กรรณิการ์ มณฑา*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพร จินดาสมุทร์**
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ การุณย์ลัญจกร***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร 2) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร 3) สร้างยุทธศาสตร์ที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างเป็นการคัดเลือกแบบเจาะจงคือพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 231 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า1) พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การสร้างยุทธศาสตร์เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครเพื่อให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันในองค์การของตน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลสร้างเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ เพื่อการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีความสุขซึ่งทั้งสองกลยุทธ์มีโครงการรองรับในการเสริมสร้างความผูกกันต่อองค์การด้วยกันทั้งสิ้น 7 โครงการ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
*** คณะกรรมการบริหารหลักสูตรสาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The objectives of this study on strategy for enhancing organizational commitment among the University employees of Kasetsart University, Chalermprakiat Sakon Nakhon Province Campus were: 1) to investigate a degree of organizational commitment among employees of Kasetsart University, Chalermprakiat Sakon Nakhon Province Campus, 2) to examine factors involved in the operation organizational commitment among University employees of Kasetsart University, Chalermprakiat Sakon Nakhon Province Campus, 3) to create a strategy for enhancing organizational commitment among employees of Kasetsart University, Chalermprakiat Sakon Nakhon Province Campus. The sample selected purposively was 231 employees who worked at Kasetsart University, Chalermprakiat Sakon Nakon Province Campus. The tool used was a questionnaire. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean and standard deviation. Content analysis was used for qualitative data. The results of study revealed: 1) that University employees of Kasetsart University, Chalermprakiat Sakon Nakhon Campus, had commitment to their organization as a whole at the medium level, 2) that factor involved in the operation organizational commitment among University employees of Kasertsart University, Chalermprakiat Sakon Nakhon Campus as a whole was at the medium level, 3) that strategy created for enhancing organizational commitment among University employees of Kasetsart University, Chalermprakiat Sakon Nakhon Campus for having love in and getting engaged to their own organization comprised 2 strategies, namely strategy 1 – development of an efficient management system based on principle of good governance, strategy 2 – development of a human resource management system for enhancing welfare, well–being for their work performance with full ability and happiness. Both of which had all the 7 projects to support for enhancing organization commitment.

ภูมิหลัง

ทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าที่สุด คือ “ทรัพยากรบุคคล” เนื่องจากคนเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงาน ทำให้การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญมาก ตั้งแต่เริ่มต้นการรับบุคลากรเข้ามาในองค์การ ตลอดจนการพัฒนา การเก็บรักษาคนที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์การได้นานที่สุด และเมื่อบุคคลเหล่านั้นเข้าสู่องค์การก็หวังที่จะพบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้ ก็จะสามารถปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไปเกิดเป็นความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์การ โดยให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ ความผูกพันต่อองค์การจะมีส่วนเสริมสร้างให้บุคลากรพยายามทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับการทำงานสร้างสรรค์ผลงานให้ดีและมีประสิทธิภาพตลอดจนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอันจะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน การขาดงานและความเฉื่อยชาในการทำงานอีกด้วย กล่าวคือหากสมาชิกมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะใช้ความพยายามและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การอันจะเสริมสร้างให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลสำเร็จต่อองค์การในภาพรวม แต่ในทางตรงกันข้ามหากสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การต่ำก็จะมีการแสดงพฤติกรรมการทำงานในแง่ลบต่อองค์การด้วยการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การจนถึงขั้นลาออกจากองค์การในที่สุด

การบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยในปัจจุบันได้มีการแทนที่อัตราว่างของข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและมีการเปิดรับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้นซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นมีสถานภาพที่แตกต่างจากข้าราชการในส่วนของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังเกษียณอายุราชการจึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีอัตราการลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่ให้เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า (พีรยา วิเศษจิตร. 2549 : 10)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ได้มีการแต่งตั้งและจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 283 คนโดยเป็นสายวิชาการ 180 คน และสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ 103 คน ซึ่งในระหว่างปี พ.ศ. 2547–2553 พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุนและช่วยวิชาการได้ลาออกจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 84 คน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร, ฝ่ายบุคคล. 2554 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

จากข้อมูลดังกล่าวไม่เพียงแต่ปัญหาการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครแต่ยังมีอัตราการเพิ่มขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นกัน และประกอบกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเหมือนและแตกต่างกันซึ่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรเพื่อให้องค์การดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมุ่งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานรวมทั้งให้โอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร โดยสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ไปกำหนดยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างความผูกพัน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร เกิดความผูกพัน ตระหนักถึงความสำคัญของความผูกพันของเป้าหมายขององค์การ และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และมีความจงรักภักดีที่จะทำงานให้กับองค์การเป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น การลาออก การขาดงาน การมาสาย การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ให้มีความก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน

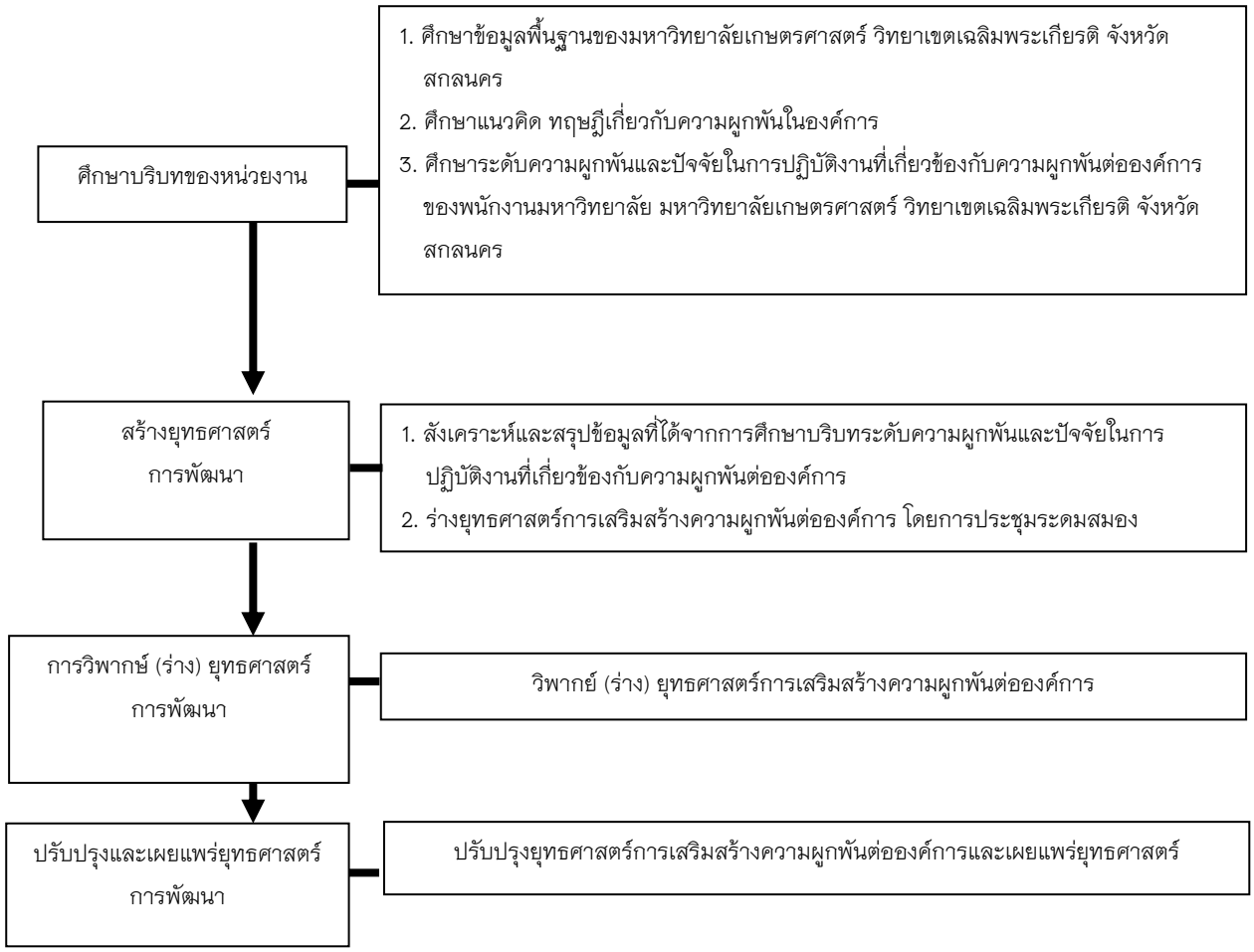
วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย
3. เพื่อหายุทธศาสตร์ที่เหมาะสมต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อสร้างยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบริบทของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ศึกษาระดับความผูกพัน และปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 ร่างยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 วิพากษ์ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงและเผยแพร่ยุทธศาสตร์

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 283 คนโดยเป็นสายวิชาการ 180 คน และสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ 103 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นการคัดเลือกตัวอย่างโดยเจาะจง คือ พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ที่ปฏิบัติงาน ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร จำนวน 231 คน ทั้งนี้ไม่รวมพนักงานที่ลาศึกษาต่อ จำนวน 50 คน และปฏิบัติงาน ณ หน่วยประสานงานประจำที่วิทยาเขตบางเขน จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน การประเมินค่าความเที่ยงตรง หรือค่าดัชนีสอดคล้อง (IOC) ผลการวิเคราะห์พิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.891 โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสามารถวัดได้มีจำนวน 35 ข้อ จากพิจารณา 35 ข้อ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้เหมาะสมที่จะใช้เก็บข้อมูล และแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7084 ซึ่งมีค่าใกล้ 1.00 (โดยปกติความเที่ยงมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีค่าความเชื่อถือได้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551, อ้างถึงใน ตริษา แซ่จึง. 2552)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขออนุญาตรองอธิการบดีวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร เพื่อแจกแบบสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 231 ได้กลับคืนมา จำนวน 191 คิดเป็นร้อยละ 82.68

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบและไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการประมวลและวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้คือ

สถิติพรรณนา โดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาลักษณะทั่วไปของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่มระดับความคิดเห็น “น้อย” หรือ “ต่ำ” กลุ่มระดับความเห็น “ปานกลาง” และกลุ่มระดับความเห็น “มาก” หรือ “สูง” โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้นดังนี้ (อ้างถึงใน ชัลวานา ฮะซานี. 2550 : 55)

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงคือด้านความภูมิใจในงานที่ทำ สำหรับด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือการนึกถึงองค์การในทางที่ดี และด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีระดับความผูกพันที่ต่ำ คือ ด้านการนึกถึงองค์การในทางที่ดี พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย รู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้พูดถึงวิทยาเขตในทางไม่ดี

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและการได้รับการยอมรับ ด้านความรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการรับรู้และปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงาน ด้านความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านเจตคติที่ดีต่อภาพลักษณ์ขององค์การ ตามลำดับ

3. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จากการระดมความคิดเห็น พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยขาดการมีส่วนร่วมในการรับรู้นโยบายการบริหาร ขาดจิตสำนึกรักองค์การ ไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์การ รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อหาแนวทางให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันในองค์การ จากการระดมความคิดเห็นในการสร้างยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ยุทธศาสตร์ควรมี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล มี 3 โครงการ คือ โครงการกล่องรับความคิดเห็น การเปิดเวทีหรือช่องทางในการแสดงความคิดเห็น โครงการถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน ผลการดำเนินงานของวิทยาเขตไปสู่บุคลากร และโครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุก กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สร้างเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ เพื่อการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพอย่างมีความสุข มี 2 โครงการคือ โครงการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และโครงการให้ความรู้ด้านสวัสดิการสำหรับบุคลากร ผลการวิพากษ์ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยวิธีการระดมความคิดเห็นพบว่า ที่ประชุมให้มีการปรับแก้กลยุทธ์ที่ 1 และกลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโครงการอีก 2 โครงการและให้จัดทำสรุปรายงานผลการสร้างยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครผู้วิจัยได้พบข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข หรือนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความสามัคคีกัน ร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือกัน ทำงานเพื่อวิทยาเขตฯ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

3. ผู้บริหารควรมีแผนนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนนโยบาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความผูกพันของบุคลากรในประเภทอื่น ๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลที่ได้ ว่ามีระดับความผูกพันอยู่ในระดับใด มากหรือน้อยกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนมากขึ้น สามารถนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เพื่อให้ได้ผลที่ชัดเจนมากขึ้น สามารถนำไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

3. ควรทำการวิจัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งอาจใช้ยุทธศาสตร์ในการหาแนวทางแก้ปัญหา

เอกสารอ้างอิง

ซัลวานา ฮะซานี. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

ตริษา แซ่จึง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

พีรยา วิเศษจิตร. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

สมพร ศิลป์สุวรรณ์. รายงานการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : กรณีศึกษาพนักงานสถาบันระบบใหม่. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2551.

Dessler, Bary. Human Resource Management. New Jersey : Simon &Suchuster, 1997.