ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ

นายประกิต นุ่มโพธิ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2566

Organizational Commitment of Personnel of the National Village and Urban Community Fund Office

Mr. PRAKIT NUMPHO

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ชื่อและนามสกุล นายประกิต นุ่มโพธิ์

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

---------- ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)

---------- กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พิชยา ชวากร)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ
ผู้ศึกษา นายประกิต นุ่มโพธิ์ รหัสนักศึกษา 2653000022
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และ (4) เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จาก 24 ฝ่าย/สำนัก จำนวนทั้งสิ้น 290 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้งานการศึกษาคือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในทิศทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติที่สำคัญ คือ ควรพัฒนานโยบายขององค์การและการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ควรพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ควรเสริมสร้างแรงจูงใจจัดสวัสดิการที่ดี และสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

Independent Study title: Organizational Commitment of Personnel of the National Village and Urban Community Fund Office

Author: Mr. PRAKIT NUMPHO; ID: 2653000022;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to study (1) opinion on organizational commitment level of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office (2) opinion on factors relating organizational commitment of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office (3) the relationship between factors and organizational commitment of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office; and (4) recommend guidelines to enhance organizational commitment of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office.

This study was a quantitative research. The population was personnel from 24 departments or bureaus of the National Village and Urban Community Fund Office, totally 290 personnel. Sample size was determined by using Taro Yamane calculation formula and obtained 168 samples. The sampling method was stratified random and accidental sampling methods. Research instrument for data collection was a structured questionnaire. Statistics for data analysis comprised of frequency, mean, percentage, standard deviation and Pearson Product Moment Correlation.

The research findings showed that (1) an overview of opinion on organizational commitment level of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office was at moderate level (2) an overview of opinion on factors relating organizational commitment of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office was at high level (3) factors and organizational commitment of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office had positively correlated at relatively high at statistically significant at 0.05 level (4) key recommend guidelines to enhance organizational commitment of personnel of the National Village and Urban Community Fund Office were there should develop organizational and human resource management policy on hiring and career development, have good human resource development plan regularly, enhance motivation, good welfare and fringe benefits as well as build better work atmosphere, for example.

Keywords : Organizational commitment, National Village and Urban Community Fund Office

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยผู้ศึกษาขอกล่าวถึงในที่นี้ เพื่อเป็นการแสดงความเคารพ และรำลึกถึงด้วยความขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษารายงานการศึกษาค้าคว้าเฉพาะบุคคลฉบับนี้ และท่านอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้การศึกษาแก่ผู้ศึกษา ให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และได้เสียสละเวลา ให้ความรู้การชี้แนะแนวทางการศึกษาตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน จนงานศึกษาครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ ถ่ายทอดวิชาความรู้และสามารถนำวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ นางบุปผา ปะวะสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและการบัญชี นายคทาวุฒิ กวีวรรณ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมายและนิติกรรมสัญญา และนางสาวลำดวน ชาวดอน ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการ ที่ให้การตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา และให้ความคิดเห็นต่อแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของรายงานการศึกษาค้นคว้าเฉพาะบุคคลฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ นางบุปผา ปะวะสาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและการบัญชี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ที่เสียสละเวลา และให้คำปรึกษา ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในรายงานการศึกษาค้าคว้าเฉพาะบุคคลฉบับนี้

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกทุกคนในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในทุกๆ ด้านด้วยดีเสมอมา

รายงานการศึกษาค้นคว้าเฉพาะบุคคลฉบับนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ที่เปิดอ่านไม่มากก็น้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นายประกิต นุ่มโพธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 3

กรอบแนวคิดการศึกษา 4

สมมติฐานการศึกษา 5

ขอบเขตของการศึกษา 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่ได้รับ 8

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ 9

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 31

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 48

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 61

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 61

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 63

การเก็บรวบรวมข้อมูล 65

การวิเคราะห์ข้อมูล 71

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 73
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 79
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 87
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 91
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 93
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 97
สรุปการศึกษา 98
อภิปรายผล 103
ข้อเสนอแนะ 105
บรรณานุกรม 108
ภาคผนวก 111
ก หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 112
ข ค่าความเชื่อมั่น 122
ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย 131
ประวัติผู้ศึกษา 136

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 62
ตารางที่ 3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม 66
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ 74
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ 75
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา 75
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ 76
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงาน 76
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน 78
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 78
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในทุกด้าน 79
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านนโยบายขององค์การและการบริหารงาน 80
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 81
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการพัฒนาบุคลากร 82

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการสร้างแรงจูงใจ 83
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านบรรยากาศในการทำงาน 84
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 85
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความพึงพอใจของบุคลากร 86
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การภาพรวมในทุกด้าน 87
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพูด (Say) 88
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ด้านการอยู่ (Stay) 88
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพยายามสุดความสามารถ (Strive) 89
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 91

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา 4
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างผู้บริหาร 51

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) มีภารกิจสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม จากภาคประชาชนส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง กระตุ้นเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศในเชิงรุก ส่งเสริมให้ภาคประชาชนเป็นผู้บริหารจัดการตนเอง ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมโดยอาศัยการสร้างเครือข่ายของการทำงานแบบพหุภาคี

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานไปสู่จุดหมายด้านการตอบสนองต่อประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชนเพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจจากระดับฐานรากของประเทศสู่การพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศ โดยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้ง ยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นสากลและความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการคำนึงถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดแรงผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย และเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้ จึงได้ทำแผนพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยมีแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่ 4 แผนงาน ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในทุก ๆ ระดับ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรในการบริการสาธารณะ การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และเมื่อศึกษาหาข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566- 2570) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตและมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน ซึ่งในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เป็นช่วงเวลาที่มีแนวโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด

ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนดเครื่องมือการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานภาครัฐไปสู่มาตรฐาน และเพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง โดยเฉพาะหมวด 5 ที่มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยเป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

เนื่องจากสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) มีการปรับโครงสร้างองค์การ ตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและหน้าที่ส่วนงาน พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในองค์การ และเป็นการปรับโครงสร้างองค์การครั้งใหญ่ของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) จากการปรับโครงสร้างองค์การนั้น ซึ่งได้มีการยุบฝ่าย/สำนัก แต่ได้มีการเพิ่มฝ่าย/สำนักขึ้นมาใหม่ จึงส่งผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรของ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ในทุกระดับ ส่งผลให้มีการจัดสรรอัตรากำลังของฝ่าย/สำนัก ขึ้นใหม่ บุคลากรที่เคยสังกัดฝ่ายเดิมที่ถูกยุบ ต้องไปปฏิบัติงานที่สังกัดใหม่ ตำแหน่งใหม่ ลักษณะงานใหม่ จนเกิดข้อร้องเรียนขึ้นกับหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรบางคนปฏิบัติงานได้ไม่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานไม่ตรงคนตรงงาน (put the right man on the right job) ทำให้เกิดการด้อยค่าตนเอง รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม ตลอดจนรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับบุคลากรบางคนที่ได้ปฏิบัติงานตามความถนัดเดิม เนื่องจากการปรับโครงสร้างไม่ส่งผลกระทบ ทำให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งด้านวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากมีบุคลากรที่ไม่เห็นด้วยกับเห็นด้วยกับการปรับโครงสร้างองค์การในครั้งนี้ จากปัญหาดังกล่าว อาจเป็นเพราะสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ไม่เคยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การมาก่อน ตั้งแต่ก่อตั้งองค์การ จนกระทั่งมาปรับโครงสร้างองค์การครั้งใหญ่ ในปี พ.ศ. 2565 โดยที่ไม่เคยมีการสำรวจความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อทำการสำรวจข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) พบว่า ในปี 2566 สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้คะแนนการประเมิน 86.65 คะแนนต่อมาในปี 2567 สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้คะแนนการประเมิน 84.52 คะแนน ติด 1 ใน 10 องค์การมหาชนที่ได้คะแนนต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลมาจากความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่รู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมและเท่าเทียม นอกจากนี้ อัตราการลาออกของบุคลากรในองค์การก็มีจำนวนค่อนข้างสูง โดยเหตุผลส่วนใหญ่ที่ลาออก คือ ได้งานใหม่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

บุคลากรอาจรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพ รายได้ที่ไม่เพียงพอ ตลอดจน สวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่เพียงพอหรือคาดว่าควรจะได้รับ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) เป็นอย่างมาก ทั้งความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน การยอมรับในวัตถุประสงค์ การไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ด้วยทัศนคติทางการพูด ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกถึงองค์การ รวมไปถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนการร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์การให้ไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เนื่องจากมีอัตราการลาออกและมีข้อร้องเรียนถึงองค์การของบุคลากร ค่อนข้างสูง ประกอบกับการมอบหมายงานที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งที่วางไว้ บุคลากรบางคนมองว่าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากเกินความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรท่านอื่นๆ ประกอบกับการเจริญเติบโตในสายงานเป็นไปได้ยาก จึงทำให้บุคลากรเหล่านี้มองเรื่องของสวัสดิการและแรงจูงใจที่มีไม่มากพอและความไม่เท่าเทียมเป็นธรรมของบุคลากรที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

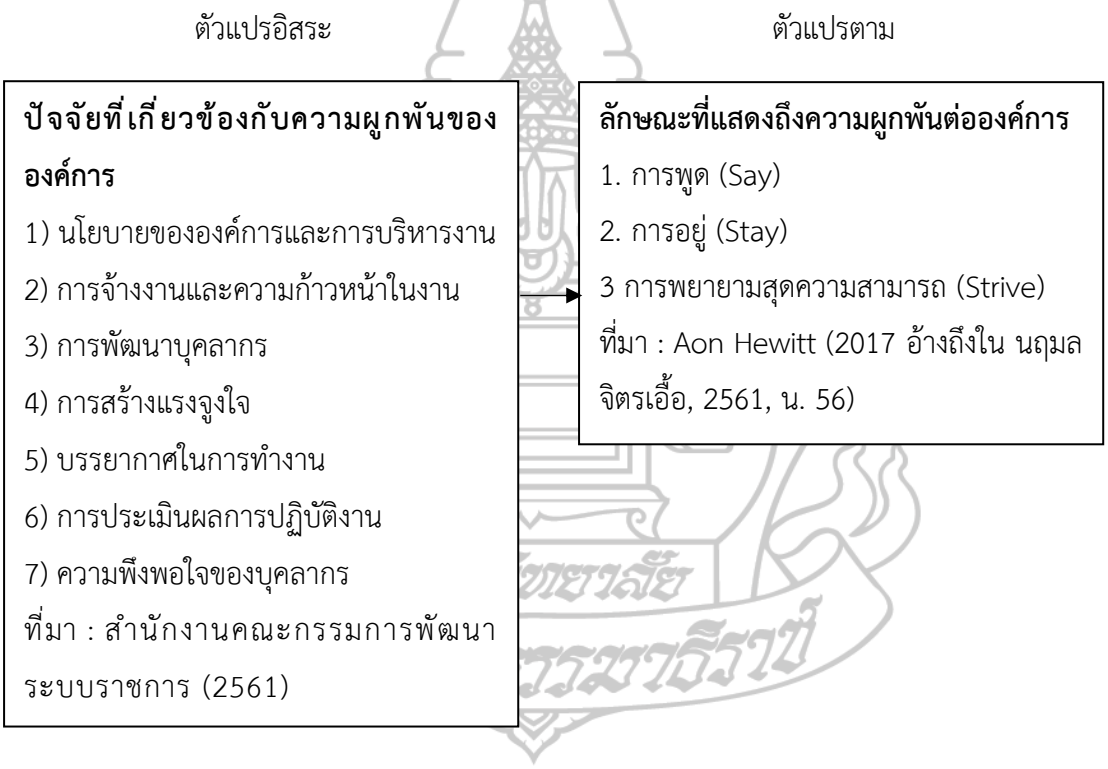
2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ที่เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องและสามารถนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาที่เกิดประโยชน์และเชื่อมโยงกับความผูกพันต่อองค์การ โดยตัวแปรต้นศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) และตัวแปรตามศึกษาจาก Aon Hewitt (2017 อ้างถึงใน นฤมล จิตรเอื้อ, 2561 : 56) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความผูกพัน (Engagement) ซึ่งได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง

H_0 : ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง

H_1 : ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ต่ำกว่าระดับปานกลาง

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

H_0 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

H_1 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ต่ำกว่าระดับมาก

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นไปในเชิงบวกในระดับสูง

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นไปในเชิงบวกในระดับสูง

H_1 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นไปในเชิงบวกในระดับต่ำ

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/สำนัก ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายในกลุ่มงานเลขานุการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการเงินและการบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1-13 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 290 คน
(ที่มา : สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2566)

5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/สำนัก ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขานุการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการเงินและการบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1-13 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973, p. 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 168 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ

5.3 ขอบเขตตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน 2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ความพึงพอใจของบุคลากร

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) การพูด (Say) 2) การอยู่ (Stay) และ 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive)

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้จะศึกษาเฉพาะบุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/กลุ่มงาน ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขานุการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการเงินและการบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1-13 เท่านั้น

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 – เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

6.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวสนับสนุนหรือตัวชี้วัดให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ดังนี้

6.1.1 นโยบายขององค์การและการบริหารงาน หมายถึง การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และการจัดระบบงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและสามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

6.1.2 การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน กำหนด Job Description สรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตาม Job Description มอบหมายคนให้ตรงงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถได้ตรงตามความถนัด จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ตลอดจนกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career Path) ให้ชัดเจน และที่สำคัญควรสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน

6.1.3 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ อาจจะในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ การให้การศึกษาต่อ หรือเทคนิคด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์รูปแบบอื่นๆ ตามความต้องการพัฒนาของหน่วยงานและตัวของบุคลากรเอง ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ ส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์โดยเร็วตามแผนที่กำหนดไว้

6.1.4 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การสร้างพลังผลักดันให้แก่บุคลากรมีความพึงพอใจในการสภาพแวดล้อมการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ ต้องการอยู่ในองค์การด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

6.1.5 บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ร่วมกันในการทำงานของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

6.1.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้ และประเมินโดยหัวหน้างาน บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

6.1.7ความพึงพอใจของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อวิถีชีวิตการทำงาน ตลอดจนองค์การซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนก็จะมีมาตรฐานที่ไม่เหมือนกัน

6.2 ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้งานพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสำเร็จ รู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน

6.2.1 การพูด (Say) หมายถึง การแสดงออกที่บุคลากรพูดถึงสิ่งดีๆเกี่ยวกับองค์การเมื่อมีโอกาส หรือพฤติกรรมการชวนเพื่อนๆมาทำงานที่องค์การ

6.2.2 การอยู่ (Stay) หมายถึง การแสดงออกและความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานที่องค์การต่อไป หรือต้องคิดหนักมากๆที่จะออกจากองค์การ

6.2.3 การพยายามสุดความสามารถ (Strive) หมายถึง การแสดงออกที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน หรือทำผลงานให้ดีกว่าตามหน้าที่ปกติ

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ทราบระดับความผูกพัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

7.2 สามารถนำข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานและองค์การอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” จากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย โดยผู้ศึกษาสามารถสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

ธนนันท์ ทะสุใจ, (2549, น. 9) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป

Salancik, (1983, pp. 202-207) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

Porter eta, (1974, pp. 603-609) กล่าวว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยมีคุณลักษณะ 3 ประการ 1) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ 3) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561, น. 96) กล่าวว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์การตามกรอบ PMQA ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) หมวด 5

การมุ่งเน้นบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสามารถประเมินความต้องการด้านความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี สร้างความผูกพัน การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในองค์การ รวมถึง การนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการขององค์การ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านการทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รวมถึง ได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ ดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุง

2. ความผูกพันของบุคลากร มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรมีวิธีการและตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างในแต่ละกลุ่มของบุคลากร และมีการจัดทำระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึง มีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

สิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์การในปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันยุคเศรษฐกิจ องค์ความรู้ (Knowledge Economy) โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ และการรักษาคน ดังนั้น องค์การจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด ผู้บริหารองค์การจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถจัดการแก้ปัญหาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ในหมวดนี้ จึงครอบคลุมข้อกำหนดด้านการพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลในลักษณะที่บูรณาการกัน เช่น ความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการขององค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรด้วย เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวม การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับ 1) ระบบงาน 2) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ และ 3) การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระบบงาน (Work Systems) หมายถึง วิธีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานของบุคลากรในองค์การ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องระบบงาน การบริหาร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร การยกย่อง ชมเชย การสื่อสาร การสรรหา และการว่าจ้าง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทั้งหมดปฏิบัติงานให้องค์การได้อย่างมีประสิทธิผลและเต็มความสามารถ ระบบเหล่านี้สนับสนุนผลการดำเนินการที่ดี ส่งผลให้มีการเรียนรู้

ของบุคลากรและองค์การ ระบบงานเป็นการออกแบบระบบการทำงานของบุคลากรในองค์การ ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ในการจัดระบบการทำงานของบุคลากร อาจดำเนินการได้ โดยจัดระบบการทำงานตามโครงสร้างขององค์การ การทำงานเป็นทีม การจัดหน่วยงานเฉพาะกิจ และการทำงานข้ามสายงาน เป็นต้น นอกจากนี้ องค์การควรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่คำนึงถึงคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นขององค์การมีการรักษาบุคลากร รวมถึงการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นำไปสู่การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคล เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน

2. การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ (Learning and Motivation) องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่อง วิธีการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมการใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงาน ระบบที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นองค์การที่มีผลการดำเนินการที่ดี การเรียนรู้ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การเรียนรู้ขององค์การ และการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งการเรียนรู้ขององค์การได้มาจากการวิจัยและพัฒนาวงจรการประเมินและการปรับปรุงความคิด และปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการจัดระดับเทียบเคียง สำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม และโอกาส ในการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล เพื่อความมีประสิทธิผล การเรียนรู้ควรปลูกฝังอยู่ในวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ การเรียนรู้ส่งผลถึงการได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์การและบุคลากร การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้เพิ่มเติม และทันสมัยอยู่เสมอ

3. การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร (Well-Being and Satisfaction) องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความผาสุก ความพึงพอใจ และการจูงใจบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์การในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

สรุป ความผูกพัน ความหมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยอาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัยกระตุ้นหลายอย่าง ได้แก่ โครงสร้างและระบบการทำงาน สวัสดิการ รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วิธีการปฏิบัติงานของ

องค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี ประโยชน์ของความผูกพัน จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความจงรักภักดีในองค์การ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย ออกมาดีที่สุด บรรลุเป้าหมายหรือตัวชี้วัดขององค์การที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียอีกด้วย

1.2 แนวทาง และวิธีการ เพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการขององค์การเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561, น. 98) ได้ให้แนวทาง และวิธีการเพื่อใช้ในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการขององค์การ ไว้ดังนี้

1. ระบบงาน

1.1 การจัดการและบริหารงาน

1.1.1 การจัดระบบงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

การจัดระบบงานที่มีประสิทธิผลสามารถดำเนินการได้ 2 รูปแบบ คือ ระบบงานที่เป็นทางการ และระบบงานที่ไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและสามารถใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1) การจัดระบบงานที่เป็นทางการ เป็นการจัดระบบงานภายใต้โครงสร้างองค์การที่แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2) การจัดระบบงานที่ไม่เป็นทางการ เป็นการจัดระบบงานที่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

(1) ลักษณะงาน องค์การสมัยใหม่จะเน้นการจัดโครงสร้างในรูปแบบการกระจายอำนาจเพื่อลดระดับชั้นของการบังคับบัญชา (Flat Organization) ให้มีน้อยลง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานมากขึ้น นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบว่ามีลักษณะเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือต้องใช้การปฏิบัติงานเป็นทีม

(2) สภาพแวดล้อม องค์การสมัยใหม่จะคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ในการจัดระบบงาน เช่น สมรรถนะของบุคลากร ขนาดขององค์การ ความซับซ้อนของงาน เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(3) กำหนดรูปแบบของระบบการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม เช่น

- งานกำหนดนโยบาย ใช้รูปแบบคณะกรรมการ (Committee)
- งานวิจัยและพัฒนา ใช้รูปแบบ Flat Organization

- งานโครงการ ใช้รูปแบบ Cross Functional Team

- งานบริการ ใช้รูปแบบ ศูนย์บริการร่วม, Knowledge Worker, Mobile Unit, Service Delivery Unit

1.1.2 การใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและชุมชนมาจัดระบบงาน

1) สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและชุมชนมาใช้ประกอบในการจัดระบบงาน

2) ออกแบบระบบงานให้สอดคล้องกับข้อคิดเห็นขององค์การและชุมชน เช่น การให้บริการคลินิกนอกเวลาราชการของโรงพยาบาล

1.1.3 กระบวนการจัดระบบสื่อสารภายในองค์การให้มีประสิทธิผล

จัดช่องทางการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์การที่มีประสิทธิผล ควรเป็นการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

1) การประชุมประจำวันของบุคลากร (Morning Talk) จัดประชุมผู้บริหาร ประชุมระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสรุปผลการดำเนินงานในวันที่ผ่านมา พร้อมร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ไข

2) การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นผ่านระบบ Web board, Teleconference เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

3) การจัดทำจดหมายข่าว กระดานประชาสัมพันธ์ข่าว เสียงตามสาย

4) กระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดได้อย่างไร้ขีดจำกัด ซึ่งสามารถดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นและเปิดรับความคิด
ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการตามขั้นตอนการเสนอความคิด
ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความคิด และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง
ขั้นตอนที่ 4 นำความคิดไปปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 5 ทบทวนเพื่อขยายผลความคิด
ขั้นตอนที่ 6 ยกย่องชมเชย และประกาศความสำเร็จ
ขั้นตอนที่ 7 วัดผล ทบทวน และปรับปรุง

1.1.4 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1) การจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการแจ้งผลเพื่อให้เกิดการ พัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้แก่บุคลากรรายบุคคล ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์กลางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดแล้วควรดำเนินการให้สอดคล้องกับระบบงานขององค์การ โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลงาน 2 ส่วน คือ ผลงานที่ได้

จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานที่ได้จากการ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งวิธีการประเมินศึกษาเพิ่มเติมได้จากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 มีแนวทางการดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

(1) กำหนดให้มีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลัก

(2) จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์การสู่ระดับบุคคล (Individual Scorecard) โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม

(4) ควรมีการเปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ

(5) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ และควรนำผลการประเมินแจ้งกลับไปยังบุคลากร รวมถึงการนำไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรเพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพัฒนาขีด สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

2) การจัดระบบการยกย่องชมเชย การให้รางวัล และสิ่งจูงใจ

(1) การจัดระบบการยกย่องชมเชยจูงใจ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

(2) มีการสื่อสารหลักเกณฑ์การยกย่องชมเชยจูงใจให้กับบุคลากรได้รับทราบทั่วทั้งองค์การ

(3) ผู้บริหารองค์การมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจัง ในการยกย่องชมเชยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรในวาระต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในองค์การ จัดให้มีรางวัลมอบให้กับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เช่น รางวัลข้าราชการดีเด่น ให้โอกาสไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ มอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ เปิดโอกาสให้นำผลงานหรือเอกสารทางวิชาการ Knowledge Center, Intranet, Internet มอบเป็นใบประกาศเกียรติคุณ และประกาศชื่อติดบอร์ด

1.2 การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน

1.2.1 กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร

1) วิเคราะห์องค์การ เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นท้าทายวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง อัตรากำลัง สายงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นท้าทายวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างการจัดอัตรากำลัง กลุ่มสายงาน รูปแบบการดำเนินงาน

2) วิเคราะห์งาน เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อกำหนดขีดสมรรถนะของกลุ่มสายงาน (Functional Competency) และหาตัวร่วมที่เป็นขีดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์การ

3) กำหนดขีดสมรรถนะหลักและขีดสมรรถนะของกลุ่มสายงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจ และบทบาทในงานต่าง ๆ ขององค์การ โดยใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิด การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสอบทานขีดสมรรถนะ และการสำรวจประเมินระดับขีดสมรรถนะของบุคลากร

4) วิเคราะห์ระดับตำแหน่ง เพื่อกำหนดสมรรถนะแต่ละกลุ่มตำแหน่ง (Level) สำหรับแต่ละขีดสมรรถนะ โดยการวิเคราะห์จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสอบทานโดยการสำรวจข้อมูลถึงระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละกลุ่มตำแหน่ง และระดับความยากง่ายในการปฏิบัติจากข้าราชการและผู้บังคับบัญชา และอาจจำแนกสมรรถนะแต่ละกลุ่มตำแหน่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

5) วิเคราะห์บุคลากร ซึ่งเป็นการจัดระบบและพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินขีดสมรรถนะของบุคลากรในกลุ่มสายงานต่าง ๆ นอกจากนี้แนวทางการกำหนดสมรรถนะ (Competency) องค์การอาจใช้แนวทางที่เคยดำเนินการในการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) โดยใช้แบบฟอร์มการวิเคราะห์ และการคัดเลือกแนวทางการพัฒนาบุคลากร

แบบฟอร์มการวิเคราะห์และการคัดเลือกแนวทางการพัฒนาบุคลากร เป็นเอกสารที่เป็นเครื่องมือช่วยหน่วยราชการในการดำเนินการวิเคราะห์หาความต่างหรือ Gap ของสมรรถนะที่ต้องพัฒนาเพิ่ม โดยแต่ละช่องจะมีความเชื่อมโยงกันและสะท้อนถึงความต้องการการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การคัดเลือกแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะองค์การและบุคลากรที่ตอบโจทย์การพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับศักยภาพขององค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามกลยุทธ์และประเด็นยุทธศาสตร์ให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

1.2.2 การสรรหาว่าจ้างและรักษาบุคลากร

1) การสรรหา ว่าจ้าง

(1) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน โดยพิจารณาจากพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน แผนงานหรือโครงการในอนาคต โครงสร้างตำแหน่งบุคลากรในปัจจุบัน

(2) กำหนด Job Description และสมรรถนะหลักที่ต้องการของตำแหน่งต่าง ๆ

(3) ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตาม Job Description และสมรรถนะหลักที่ต้องการ โดยการสรรหาบุคลากรตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม หรือระบบความสามารถ (ความเสมอภาคของโอกาส สมรรถนะของบุคลากร ความมั่นคงในการจ้างงาน ความเป็นกลางทางการเมือง) และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนผลประโยชน์ของทางราชการ โดยการสรรหาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ

การบรรจุ แต่งตั้งเป็นข้าราชการ ดำเนินการโดยสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกตาม แนวทางและวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

การรับโอนข้าราชการจากองค์การอื่น ดำเนินการโดยความเห็นชอบของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนี้ องค์การที่จะรับโอนอาจประกาศรับสมัครตำแหน่งที่ต้องการรับโอนในช่องทางต่าง ๆ เช่น Internet หนังสือพิมพ์ และส่วนคัดเลือกบุคลากรจากข้อมูลในใบสมัคร หรือโดยการสัมภาษณ์

2) การรักษาบุคลากร

(1) องค์การต้องกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career Path) ให้ชัดเจน โดยดำเนินการศึกษาโครงสร้างองค์การและตำแหน่งงาน วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์ความสามารถในงานจัดกลุ่มงาน จัดทำรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ตลอดจนกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่งงาน

(2) สร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดำเนินการโดย สร้างสภาพ แวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรมีความพึงพอใจ นำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

(3) ควรสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

(4) สร้างความภาคภูมิใจในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความภักดีต่อองค์การ เช่น เป็นองค์การที่มีภาพลักษณ์ดี เป็นองค์การที่ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม สร้างประโยชน์ต่อสังคม

(5) ผู้บริหารควรศึกษาสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออก เพื่อเป็นข้อมูลในการรักษาบุคลากร

1.2.3 การเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1) แผนการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลัก

(1) วิเคราะห์องค์การ และวิเคราะห์งานเพื่อหาตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์การ

(2) กำหนดงานและสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน

(3) กำหนดแผนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ระบุตำแหน่ง คุณสมบัติ และสมรรถนะ ของตำแหน่งที่ต้องการสืบทอด
- มีกระบวนการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่มีคุณสมบัติอยู่ในข่ายตำแหน่งที่จะสืบทอด
- มีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่อยู่ในบัญชีรายชื่อเพื่อหาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม
- ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่อยู่ในบัญชีรายชื่อเพื่อให้มีคุณสมบัติตรงกับ ตำแหน่งที่จะสืบทอด ซึ่งส่วนหนึ่งของการพัฒนานั้นผู้บริหารระดับสูงจะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ

2) การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์การ

(1) การกำหนดเส้นทางของความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงานและสร้างโอกาสให้มีความก้าวหน้าข้ามสายงานได้

(2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีสิทธิได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ละตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน

(3) ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้รองรับกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคต

(4) ดำเนินการปรับระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เช่น ตำแหน่งที่เป็นระดับควบ (ตำแหน่งระดับ 3-5 หรือ 6ว และ 7ว หรือ 8ว) สำหรับตำแหน่งนอกระดับควบ (ระดับ 8ว ขึ้นไป) ควรดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกคน

1.2.4 การพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้า

1) องค์การควรพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในพื้นที่ให้สามารถเติบโตในได้ (มิใช่กำหนดตำแหน่งระดับสูงเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น)

2) องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้มีสมรรถนะที่เอื้อต่อการเลื่อนระดับตำแหน่งในอนาคต

2. การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ

2.1 การพัฒนาบุคลากร

องค์การต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 7 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ หัวหน้าองค์การ ผู้บริหาร ผู้บริหารหลักที่รับผิดชอบเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ด้วยการสัมภาษณ์หรือประชุมกลุ่มย่อย โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

- ทิศทาง เป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์การ
- ประเด็นท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์การต้องเผชิญทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานหลักกำลังเผชิญอยู่
- สถานภาพปัจจุบันของสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการ ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา การเรียนรู้ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. การวิเคราะห์ส่วนต่างของผลการปฏิบัติงาน (Performance Gap) กับสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการทำงานตามแผนปฏิบัติการและสอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ

3. องค์การจัดทำประเด็นกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ และให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ระยะสั้น ระยะยาวขององค์การ

4. วิเคราะห์หาปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในแต่ละกลยุทธ์

5. นำปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จแต่ละตัวมากำหนดเป็นตัวชี้วัด และเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้น

6. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

7. กำหนดมาตรการในการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร โดยส่วนหนึ่งประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร

2.1.1 การให้การศึกษาและฝึกอบรม

1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการให้การศึกษาและฝึกอบรม เช่น กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มบุคลากรใหม่

2) กำหนดแนวทาง วิธีการศึกษาอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การอบรมบุคลากรใหม่ ใช้ระบบพี่เลี้ยง การอบรมจริยธรรม ใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) และเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่ได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม การอบรมการบริหารจัดการ ใช้วิธีการฝึกอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำ ใช้วิธีการสอนงาน การอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ใช้วิธีการฝึกอบรมและปฏิบัติจริง เป็นต้น

3) กำหนดหลักสูตรหัวข้อ และระยะเวลาการอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ข้างต้น เช่น หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ หลักสูตรด้านการพัฒนาความรู้ที่ใช้ในสายงาน เป็นต้น

4) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่กำหนด

2.1.2 การหาความต้องการการฝึกอบรมมาพัฒนาบุคลากรและการนำความรู้ในองค์การมาพัฒนาบุคลากร

1) การหาความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร

(1) องค์การหาความจำเป็นและความต้องการในการอบรม โดยศึกษาจากประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่องค์การต้องดำเนินการ เพื่อหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกลยุทธ์ และประเด็นยุทธศาสตร์นั้น

(2) สำรวจบุคลากรที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังกล่าว เพื่อหาสมรรถนะที่มีอยู่ของบุคลากรเหล่านั้น

(3) พิจารณาเปรียบเทียบสมรรถนะที่องค์การต้องการกับสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อหาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น

(4) นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาจัดทำเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร โดยแบ่งเป็นหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทั่วไป หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา

2) การนำความรู้ในองค์การมาช่วยในการพัฒนาบุคลากร

องค์การควรนำความรู้ในองค์การ ทั้งที่เป็นตำรา เอกสาร ผลงานการวิจัย (Explicit Knowledge) และความรู้ที่เป็นประสบการณ์ทำงานของบุคลากร (Tacit Knowledge) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(1) ผู้บริหารหรือบุคลากรที่มีประสบการณ์ นำองค์ความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge มาพัฒนาบุคลากรในองค์การ โดยวิธีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทำงานในการประชุมสัมมนาในวาระต่าง ๆ

(2) ศึกษาวิเคราะห์งานในองค์การเพื่อหาลักษณะงานที่มีความจำเป็นต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการทำงาน

(3) การรวบรวมข้อมูลความรู้ ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการมาเผยแพร่และสื่อสารให้บุคลากรศึกษาได้ด้วยตนเอง และใช้ประกอบการปฏิบัติงาน

2.1.3 การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1) องค์การควรกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

2) พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ซึ่งสามารถดำเนินการได้ 2 รูปแบบ คือ แบบที่เป็นทางการ เช่น การบรรยาย การฝึกอบรม การประชุมอภิปราย การศึกษาดูงาน และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การมอบหมายการปฏิบัติงาน (On the job training) การสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) เป็นต้น

นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์การและบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งไม่ว่าจะนำแนวทางในระดับใดไปใช้ในการพัฒนาขีดสมรรถนะแนวทางนั้นก็จะส่งผลต่อไปยังกลุ่มบุคลากรในระดับถัดไป และสะท้อนกลับออกมาเป็นรูปแบบของผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์การตามกลยุทธ์ที่วางไว้ในท้ายที่สุด ดังนี้

(1) ระดับระหว่างองค์การ

ความหมายและคุณลักษณะโดยรวม เป็นแนวทางที่สามารถดำเนินงานร่วมกันระหว่างองค์การ ได้รับผลประโยชน์จากการนำแนวทางในระดับนี้ไปใช้ร่วมกันเป็นกลุ่มใหญ่ในระดับระหว่างองค์การ เป็นการแลกเปลี่ยน/แบ่งปัน/ใช้ทรัพยากรร่วมกัน

แนวทางการพัฒนาที่ใช้ การสร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการจัดโครงการร่วมในการศึกษาวิจัยและพัฒนา

(2) ระดับองค์การ

ความหมายและคุณลักษณะโดยรวม เป็นแนวทางที่สามารถดำเนินงานภายในองค์การ ผลประโยชน์จากการนำแนวทางในระดับนี้ไปใช้จะเกิดแก่บุคลากรกลุ่มใหญ่ภายในองค์การ เป็นการใช้ทรัพยากรภายในองค์การ

แนวทางการพัฒนาที่ใช้ การปรับบทบาท:ที่และโครงสร้างองค์การภายในหน่วยงาน การพัฒนาช่องทางการสื่อสาร การกำหนด Competency ตามตำแหน่งงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดฝึกอบรมตาม Competency ที่ต้องการ การจัดทำแผนการฝึกอบรม การปรับ/สร้างวัฒนธรรมภายในองค์การ และการสร้าง/พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นอกจากนั้นแล้วยังมีแนวทางการพัฒนาที่สามารถส่งผลได้ทั้งในระดับองค์การและระหว่างองค์การ ได้แก่ การจัดกลุ่มทำงานร่วมกันตามภารกิจ การบริหารองค์ความรู้ และการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์

(3) ระดับบุคคลากร

ความหมายและคุณลักษณะโดยรวม เป็นแนวทางที่สามารถดำเนินงานภายในองค์การ ผลประโยชน์จากการนำแนวทางในระดับนี้ไปใช้จะเกิดแก่บุคลากรบางกลุ่มในองค์การ และเป็นการใช้ทรัพยากรภายในองค์การ

แนวทางการพัฒนาที่ใช้การพัฒนาผู้นำ การสร้าง/พัฒนาการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

2.2 การสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2.1 การส่งเสริมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ในการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น

1) การมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานสำคัญที่มีความท้าทาย หรือรับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการอบรมหรือมอบหมายให้เป็นวิทยากรหรือที่ปรึกษาให้กับองค์การอื่น ๆ

2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ของผู้ที่ได้รับการอบรมมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรอื่น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3) การถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการอบรมลงใน Website เพื่อเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

4) จัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาและฝึกอบรมในการประชุมทางวิชาการขององค์การ

3. การสรรหาบุคลากร

องค์การที่มีการจัดการเชิงยุทธศาสตร์จะได้มาซึ่งความต้องการที่หลากหลายของกลยุทธ์และ วัฒนธรรมที่พึงปรารถนาเพื่อที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้ การสรรหาบุคลากรเป็น ไปได้ทั้งวิธีการสรรหาจากบุคลากรภายในองค์การและจากบุคลากรภายนอก สิ่งที่สำคัญคือระบบการสรรหา บุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรที่ต้องการและการพัฒนาบุคลากร เพื่อได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถเป็นที่ต้องการและตามยุทธศาสตร์ขององค์การ ดังนี้

1. การออกแบบระบบงานซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างตำแหน่งงานขององค์การ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ความสามารถของบุคลากร รวมถึงการกำหนดแผนที่ทักษะของบุคลากร ทั้งนี้ ระบบงานดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การ

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของบุคลากรขององค์การเปรียบเทียบกับระบบงานที่ถูกออกแบบไว้ตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารบุคลากร

3. การสรรหาบุคลากรเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการสรรหาสามารถแบ่งออกได้เป็น

3.1 การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในได้เข้ารับการสรรหาเพื่อรับตำแหน่ง ซึ่งมีข้อดีคือความเข้าใจในองค์การและวัฒนธรรมขององค์การ รวมถึงต้นทุนของการสรรหาบุคลากรที่ไม่สูง

3.2 การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การ ซึ่งมีข้อดีคือการเปิดรับความใหม่และความหลากหลายให้กับองค์การ แต่ข้อเสียคือต้นทุนของการสรรหาบุคลากรที่สูง

4. การคัดเลือกบุคลากรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เท่าเทียม

4. การประเมินบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร รวมทั้งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Satisfaction) การพิจารณาบรรยากาศในการ ทำงานมักพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ระบบการบริหารงานขององค์การ 2) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน 4) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และ 5) ระหว่างบุคลากรการมีส่วนร่วมในการบริหารและการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น การบริหารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามความคาดหวัง และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ การประเมินบรรยากาศในการทำงานจะช่วยให้องค์การและผู้บริหารทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป ดังนี้

1. กำหนดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน โดยอาจใช้หลักการด้านบริหารเป็นปัจจัยในการประเมิน เช่น จริยธรรมในการบริหาร ความโปร่งใส ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และสัมพันธภาพในการทำงาน

2. สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยดังกล่าวโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น แบบสำรวจ ข้อเสนอแนะ ข้อร้องทุกข์ เป็นต้น

3. สรุปและวิเคราะห์ผลการสำรวจ โดยอาจสรุปผลแบ่งตามหน่วยงาน หรือประเภทของบุคลากรนำเสนอผลการสำรวจและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงบรรยากาศการทำงานต่อผู้บริหาร

5. การเรียนรู้และการพัฒนา

การพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นเครื่องมือที่องค์การจัดให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาทักษะ ความสามารถ และความรู้ที่เหมาะสมของบุคลากรทั่วทั้งองค์การผ่านระบบการฝึกอบรม การพัฒนา และการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับหน้าที่งานของบุคลากร รวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ขององค์การ

องค์การต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบเพื่อนำมาใช้ในการติดตาม และประเมินระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรขององค์การให้ดีขึ้น ซึ่งครอบคลุมนับตั้งแต่การวางแผน การจัดการ รวมไปถึงการประเมินผลของระบบดังกล่าว ตามวิธีการดังต่อไปนี้

1. ประเมินความต้องการของการพัฒนาและเรียนรู้ โดยดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 ระดับคือ

1.1 วิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) พิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ

1.2 วิเคราะห์งาน (Task Analysis) พิจารณาความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

1.3 วิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) พิจารณาความต้องการในการพัฒนาและเรียน รู้ของตัวบุคลากรเอง ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่มีอยู่จริงกับความสามารถที่พึงประสงค์

2. จัดทำแผนการพัฒนาและเรียนรู้โดยกำหนดรูปแบบ วิธีการ เครื่องมือ กรอบเวลา ค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบ

3. ดำเนินการพัฒนาและเรียนรู้

4. ประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรโดยอาจแบ่งการพิจารณาเป็น 4 ระดับ คือ ความพอใจ สิ่งที่ได้เรียนรู้ พฤติกรรม และผลงาน

6. องค์การและการบริหาร

การบริหารเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหรือเป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุผล จำเป็นต้องมีการกำหนดรูปแบบการทำงาน โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การ หน่วยงาน และบุคลากร รวมทั้งอำนาจในการดำเนินงาน หรืออำนาจในการตัดสินใจ รูปแบบการบริหารขององค์การมีความสอดคล้องกับภารกิจที่กำหนดเป็นสำคัญ ในปัจจุบันการบริหารองค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจหลักที่องค์การกำหนดขึ้น รวมทั้งการบริหารเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ ทำให้การบริหารองค์การมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบโครงสร้าง และหน่วยงานแทนการใช้รูปแบบเดิมหรือใช้รูปแบบบริหารเพียงแบบเดียว นอกจากนี้ รูปแบบการบริหารยังมีแนวโน้มการนำแนวคิดหน่วยงานหรือโครงสร้างการทำงานที่ไม่เป็นทางการเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนงานระยะสั้น หรือแผนการบริหารความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างขององค์การ ควรดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ขององค์การ

1.1 พิจารณาเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล

1.2 พิจารณาภารกิจหลักที่องค์การต้องดำเนินการ มีภารกิจหรืองานใดที่ต้องเพิ่มเติมหรือยกเลิกในส่วนที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จ

2. ทบทวนแนวคิดการออกแบบองค์การ (Organization Design) ปัจจุบัน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจ อาจต้องปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมแนวคิดการออกแบบองค์การ เช่น การออกแบบองค์การตามหน้าที่ เป็นการเพิ่มเติมแนวคิดการออกแบบองค์การตามภูมิศาสตร์ หรือตามลักษณะของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. ทบทวนโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) ปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบองค์การ

3.1 กำหนดหน่วยงาน และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของหน่วยงาน

3.2 กำหนดตำแหน่งงาน และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน (Job Description)

4. กำหนดอำนาจหน้าที่ประจำตำแหน่งงาน ได้แก่ อำนาจการตัดสินใจด้านการเงิน อำนาจ การตัดสินใจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล อำนาจกระทำการแทนองค์การ เป็นต้น

5. วิเคราะห์ปริมาณงาน และกำหนดจำนวนบุคลากรประจำแต่ละตำแหน่งงาน

7. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ สิ่งแวดล้อม สถานที่และอาจ รวมถึงระยะเวลาในขณะที่บุคลากรกำลังปฏิบัติงานให้กับองค์การ หลักการปรับปรุง

สภาพแวดล้อมในการ ทำงานส่วนใหญ่มักใช้แนวทางการปรับปรุงด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม (SHE – Safety, Health and Environment) โดยมีมาตรฐานในระดับสากลเป็นเกณฑ์ในการวัดและประเมินสภาพแวดล้อม เช่น ระบบบริหารคุณภาพ ISO 14000, ISO 18000 หรืออาจใช้หลักการเบื้องต้นในการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น การจัดให้สถานที่ทำงานมีอุณหภูมิ การระบายอากาศ และระดับแสงที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย การจัดอุปกรณ์ป้องกันและระงับอัคคีภัย การลดปริมาณมลพิษและการป้องกันมลพิษในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการจัดสรรช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ไม่เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากร ตามกระบวนการดังต่อไปนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. พิจารณาเลือกมาตรฐานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับภารกิจและ ลักษณะงานเป็นแนวทางในการประเมินและปรับปรุง เช่น ระบบบริหารคุณภาพ ISO 14000, ISO 18000 หรือ แนวคิดด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมสำหรับองค์การที่เกี่ยวข้องหรืออาจก่อให้เกิดมลพิษ

3. ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสถานที่ตั้งขององค์การ และสถานที่ที่บุคลากรไปปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความเสี่ยงด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย

4. กำหนดเกณฑ์หรือเป้าหมายในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม

5. แต่งตั้งคณะทำงานด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาจแต่งตั้งตามพื้นที่ที่ปฏิบัติงานให้ความรู้ และจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ป้องกันและลดปัจจัยที่ส่งผลกระทบด้านลบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สรุป ความหมาย ของการสร้างความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่ผู้นำองค์การมีแนวทางการบริหารองค์การที่ดี โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมและความพึงพอใจของบุคลากร เนื่องจากปัจจัยทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ คือ บุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดังนี้ 1. ระบบงาน 2. การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ 3. การสรรหาบุคลากร 4. การประเมินบรรยากาศในการทำงาน 5. การเรียนรู้และการพัฒนา 6. องค์การและการบริหาร และ 7. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานและศักยภาพภายในองค์การดีแล้ว ย่อมสามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้แก่บุคลากรที่มีต่อองค์การได้ มอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสร้างเป้าหมาย/ตัวชี้วัด ร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรและงบประมาณขององค์การที่สามารถนำมาจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการสร้างความผูกพันในองค์การได้ ส่งผลให้องค์การหมดบัญหาเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหาร

จัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เนื่องจากสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) เป็นหน่วยงานภาครัฐและมีความสอดคล้องกับเนื้อหาในการศึกษานี้

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg F. et al., 1990, อ้างถึงใน ชาคริต สินเย็น, 2558: 7-10) ได้สรุป ความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จาก การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการ ไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความ ตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 8 ประการ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

4. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพ เดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นอันได้แก่ตัวงานเองหรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่ง กว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

3. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมาย และเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา

4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ทั้งสอง อย่างพร้อมกัน

ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กไปประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ มี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้ว ก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Porter and Smith (1970 cite in Mowday et al., 1982: 27) อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ่มวีรพันธ์, 2550: 4) ได้กล่าวถึง ผลของความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรไว้คล้ายกันว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งของบุคคล ต่อองค์การส่งผลให้บุคลากรมีลักษณะ 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของ บุคลากรที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นลักษณะที่บุคคลากรเต็มที่เสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ขององค์การและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Hewitt Associates (2004, อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ, 2555, น.10) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การ คือ สภาพหรือลักษณะที่บุคคลอุทิศ สติปัญญาและอารมณ์ ความรู้สึกแก่องค์การหรือกลุ่มบุคลากรเป็นความต้องการส่วนบุคคลและทำอย่างจริงจัง นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การที่สูงขึ้น

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ Hewitt Associates (2004, อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ, 2555, น. 12) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรม 3 ประการ คือ การแสดงพฤติกรรม 3 ด้านของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

การพูด (Say) ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงองค์การในแง่บวกต่อบุคคลอื่น โดยแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์การ อยากบอก/เล่าให้ผู้คนทราบว่าตนเองทำงานในองค์การนี้และอยากชักชวนให้ผู้อื่นมา ทำงานในองค์การนี้ด้วย

การดำรงอยู่ (Stay) ผู้ปฏิบัติงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่ปฏิบัติงานและเป็น สมาชิกขององค์การนี้ตลอดไป

การทุ่มเท/อุทิศตน (Strive/Serve) ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน พยายามทำงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ดีและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การด้วยความเต็ม ใจเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

สรุป ความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้งานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี สวัสดิการที่ดี วัฒนธรรมองค์การที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี ค่าตอบแทนที่ดี ตลอดจนผู้นำองค์การที่ดี มีคุณธรรมและความเที่ยงธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความสำเร็จของส่วนราชการบุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน ผู้ศึกษาใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความผูกพัน (Engagement) ในการศึกษานี้

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

Gubman (2003, อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ, 2555, น.19) ได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Employee Engagement) ว่าเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการเชื่อมโยงระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ

1. คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Employee Engagement) ทั้งนี้ เพราะการให้คุณค่าของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากร

เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การโดยด้านคุณค่า ได้แก่ ความยุติธรรมการเคารพให้เกียรติกันความเชื่อถือไว้วางใจและการช่วยเหลือสังคมด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การออกแบบงานที่ดีระบุความรับผิดชอบชัดเจนและความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2. โปรแกรมหรือโครงการ (Programs) ที่จัดขึ้นให้กับบุคลากร เช่น คำตอบแทน สวัสดิการการจัดฝึกอบรมและพัฒนาการให้ความสำคัญและการยอมรับรวมถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Employee Engagement) ทั้งสิ้น หากองค์การจัดหาปัจจัยเหล่านี้ ได้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริงแล้ว จะช่วยให้บุคลากรอยากที่จะอยู่กับองค์การต่อไป อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรขององค์การที่มีจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ทั้งหมด ดังนั้น องค์การจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเรื่องที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Employee Engagement) ทั้งนี้ เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ ได้แก่ การแสดงความขอบคุณการแสดงความยินดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจในการกระทำต่างๆ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Employee Engagement) ทั้งสิ้น

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย การสร้างคุณค่า ด้วยการมอบหมายความรับผิดชอบ ด้วยความเหมาะสมยุติธรรม มีสวัสดิการที่ดีเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตรงความต้องการและความสามารถ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การทั้งในระดับผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือการเกิดวัฒนธรรมองค์การที่ดีเป็นองค์การที่น่าอยู่ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) มาศึกษาตัวแปรต้นในการศึกษานี้

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

Aon Hewitt (2017 อ้างถึงใน นฤมล จิตรเอื้อ, 2561, น. 56) กล่าวว่า Engagementแปลตรงตัวหมายถึงความผูกพัน ซึ่งก็คือสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญของมนุษย์ นักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์จึงสนใจศึกษาเรื่องนี้กันอย่างกว้างขวางว่า engagement จะส่งผลต่อการทำงานอย่างไร เราจึงมักเห็นคำว่า engagementไปห้อยท้ายในศัพท์มากมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็น work engagement, personal engagement, staff engagement หรือ employee engagement

2.1 ความหมายของ Employee Engagement

Employee engagement คือ ความผูกพันที่บุคลากรมีต่องานและองค์การ เป็นสภาวะที่บุคลากรรู้สึกมีพลังและแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเททำงานด้วยความกระตือรือร้น หากพูดง่ายๆ employee engagement ก็คือการที่บุคลากรรู้สึกรักในองค์การและงานที่ทำจนอยากทุ่มเททำงานเพื่อองค์การซึ่งเป็นคู่ตรงข้ามของภาวะ burnout นั่นเอง

Employee Engagement คือ การมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานและองค์การ เป็นการแสดงออกถึงการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมในองค์การอย่างสมัครใจ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทต่อค่านิยม (Company Values) และเป้าหมายทางธุรกิจหลักขององค์การ (Company Goals) จนกลายเป็นความผูกพัน โดยบุคลากรจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ก่อให้เกิดแรงผลักดันให้องค์การก้าวสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การในที่สุด หลายคนมองว่า Employee Engagement สามารถสร้างได้ด้วยการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน แต่ความจริงแล้วการสร้าง Employee Engagement ที่ดีต้องคำนึงถึงเป้าหมายชีวิตของบุคลากร (Life Goals) ด้วย เพราะฉะนั้นหากองค์การไหนสามารถออกแบบเป้าหมายขององค์การควบคู่ไปกับการตอบโจทย์เป้าหมายชีวิตของบุคลากรได้เป็นอย่างดีก็จะสามารถสร้างบุคลากรที่มีความสุข และสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอได้ ถือได้ว่า Employee Engagement คือหนึ่งในวิธีการและเป็นหนทางสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การอย่างแท้จริง (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก https://truevirtualworld.com/th/article/employee-engagement-the-key-to-building-a-sustainable-organization)

2.2 ความสำคัญของ Employee Engagement

Aon Hewitt (2017 อ้างถึงใน นฤมล จิตรเอื้อ, 2561: 56) กล่าวว่า Employee engagement ถือเป็นหัวใจสำคัญของการดึงดูด พัฒนา และรักษาความสามารถขององค์การ เพราะ

บุคลากรที่มี employee engagement จะนำความรู้สึกผูกผันต่องานและองค์การมาสร้างเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่สำคัญ 3 อย่างคือ

1. การพูด (Say) คือ พูดถึงองค์การ งาน และเพื่อนร่วมงานของตัวเองในทางบวก

2. การอยู่ (Stay) คือ อยากอยู่ทำงานให้องค์การเดิมต่อไป แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่น

3. การพยายามสุดความสามารถ (Strive) คือ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ คอยคิดค้นหรือริเริ่มไอเดียใหม่ๆ พร้อมที่จะทำงานเกินความคาดหวังเพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จ

ปัจจุบันการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ Employee Engagement มีบทบาทต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก โดยงานวิจัยด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรของ Gallup ได้อธิบายประโยชน์ของ Employee Engagement ไว้ดังต่อไปนี้ (สืบค้น 4 เมษายน 2567 จาก https://truevirtualworld.com/th/article/employee-engagement-the-key-to-building-a-sustainable-organization)

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (Productivity Improvement) องค์กรที่บุคลากรพร้อมมีส่วนร่วมและมีความผูกพันต่องานและองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าบุคลากรทั่วไปถึง 18% นอกจากนี้ ยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นมากกว่าเดิม 2 เท่าอีกด้วย

2. ช่วยลดอัตราบุคลากรลาออกจากงาน (Higher Employee Retention) หากองค์การให้ความสำคัญต่อบุคลากรโดยการรับรู้ถึงความพยายามของพวกเขา และช่วยผลักดันให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพอย่างมั่นคงจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำและพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรและบุคลากรนี้เองที่ช่วยลดอัตราบุคลากรลาออกได้ถึง 43% ในองค์การที่มีอัตราการลาออกต่ำ และ 18% ในองค์การที่มีอัตราการลาออกสูง

3. ช่วยสร้างกำไรให้บริษัทมากขึ้น (Improve Profit) บุคลากรที่มีความผูกพันกับงานที่ทำและมีส่วนร่วมกับทีมจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของสินค้าและบริการให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การสามารถสร้างผลกำไรให้ได้สูงถึง 23% เมื่อเทียบกับบริษัททั่วไป

4. ลูกค้าพึงพอใจในการบริการมากขึ้น (Improve Customer Satisfaction) บุคลากรที่มี Employee Engagement ที่ดีมักจะมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้พวกเขายังส่งต่อความสุขไปยังลูกค้าผ่านการบริการที่ดีเยี่ยม ในขณะเดียวกันพวกเขาจะกระตือรือร้นในการดึงดูดลูกค้าใหม่อยู่เสมออีกด้วย โดยจากงานวิจัยพบว่าองค์การที่มี Employee Engagement ที่ดีสามารถเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าได้มากถึง 10%

สรุป ความสำคัญของ Employee Engagement หมายถึง เครื่องมือที่เข้ามามีส่วนช่วยเหลือองค์การ ในการดึงดูด พัฒนา และรักษาความสามารถขององค์การ และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะช่วยลดอัตราบุคลากรลาออก เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างกำไรให้องค์การ และความพึงพอใจให้ผู้รับบริการอีกด้วย ทั้งนี้ จะสามารถสร้างพฤติกรรมในด้านที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ การพูด การอยู่ และการพยายามสุดความสามารถทั้งในด้านการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ดี

2.3 กลยุทธ์ในการสร้าง Employee Engagement

บริษัท ไอโคเน็กซ์ จำกัด (2566) ในบทความออนไลน์ (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก www. Iconext.co.th) ได้กล่าวถึง เครื่องมือช่วยวิเคราะห์และพัฒนา Employee Engagement ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างช่องทางการสื่อสาร หลังจากจัดเตรียมแผนดำเนินการของทีมแล้ว ให้ทำการสื่อสารกับบุคลากรให้เกิดความเข้าใจเพื่อให้ดำเนินการตามแผนได้อย่างถูกต้อง การสื่อสารระหว่างหัวหน้าและบุคลากรจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างช่องทางสื่อสาร เช่น Company Newsletter ช่วยให้บุคลากรสามารถติดตามข่าวสารบริษัทได้ง่าย

2. สร้างระบบตอบรับแบบเชิงรุก เปิดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เปิดช่องทางรับคำติชมเชิงสร้างสรรค์เรื่องงาน เป็นวิธีสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและบริษัท สามารถนำผลที่ได้ไปหาวิธีลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้

3. ให้อิสระแก่บุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หากบุคลากรได้แสดงความเป็นผู้นำ มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ทำ จะทำให้รู้สึกพึงพอใจที่มีส่วนร่วมและทำงานได้มีประสิทธิผลตามบทบาทของตนเองมากขึ้น

4. หาเวลาทำกิจกรรมทางสังคม เตรียมแผนการจัดหากิจกรรมเสริม จูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วม ได้สนุกผ่อนคลาย นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่

5. นำ Employee Engagement Platform มาใช้รวบรวมข้อมูล ใช้ software รวบรวมความคิดเห็นบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อนำไปพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์การในแต่ละด้าน

6. เปิดโอกาสในความก้าวหน้าทางสายอาชีพ สิ่งหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจบุคลากรที่จะมุ่งมั่นและต้องการมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์การคือ การให้โอกาสได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ทำ

7. ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานยอดเยี่ยม เมื่อบุคลากรทำงานสำเร็จ ควรมีการยกย่องและแสดงความยินดีในความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วยการให้รางวัลเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าพร้อมที่จะมุ่งมั่นทำงานต่อ ๆ ไปให้สำเร็จตามเป้าหมาย

กิตติพงศ์ อิ่มประคองศิลป์ และ นภณัฐ ชมพู (2553) ในบทความออนไลน์ (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก www.dusitpoll.dusit.ac.th) กล่าวว่า Engagement หมายถึง การมีส่วนร่วมและความผูกพัน ซึ่งจากเดิมที่จะมองในมิติขององค์การ มิติของลูกค้า มิติของบุคลากรภายในองค์การ ปัจจุบันมีการขยายออกไปทั้งในหลากหลายมิติ เช่น การมีส่วนร่วมและความผูกพันของพลเมือง มิติต่อการทำงาน โดยในภาพรวมของการมีส่วนร่วมและความผูกพัน (Engagement) จะมีหลักที่จะนำมาใช้ในการพิจารณา ได้แก่

• พึงพอใจ (Satisfaction) – สินค้าหรือบริการตอบสนองความต้องการพื้นฐานจนลูกค้าพึงพอใจ

• ภักดี (Loyalty) – เมื่อลูกค้าผูกพันมา ก็จะมาซื้อซ้ำใช้บริการอีกเป็นประจำ

• บอกต่อ (Word of Mouth) – ลูกค้าพร้อมที่จะบอกคนรอบข้างให้มาหาเราโดยไม่ต้องทำการตลาดอะไร

• ตระหนัก (Awareness) – เมื่อองค์การ บอกลูกค้าว่า เราจะดูแลคุณเป็นพิเศษด้วยบริการที่พิเศษ ย่อมทำให้ลูกค้าเกิดความรู้สึกผูกพัน ตระหนักถึงแบรนด์ของเรา เมื่อเราสื่อสารอะไรออกไปถึงลูกค้าย่อมมีน้ำหนักกว่าองค์การอื่นๆ

• แบรนด์ (Brand) – ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง แบรนด์ ขององค์การหรือผลิตภัณฑ์ก็ย่อมมีมูลค่าสูงตามที่มีลูกค้าที่ผูกพันเพิ่มขึ้น

สรุป กลยุทธ์ในการสร้าง Employee Engagement หมายถึง แนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์การที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้คิดค้นและนำมาปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของนโยบาย คำสั่ง หรือการขอความร่วมมือบุคลากรทุกคนในองค์การ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือออกแบบการทำงานของตน เพื่อนำมาวัดและประเมินผลและมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานยอดเยี่ยม ซึ่งจะสามารถสร้างความตระหนักในความผูกพันและความห่วงแหนต่อองค์การ

2.4 การมีส่วนร่วมและผูกพันของลูกค้า/ผู้รับบริการ (Customer Engagement)

ความหมายของการมีส่วนร่วมและความผูกพันของลูกค้า/ผู้รับบริการ (Customer Engagement) คือการทำให้ลูกค้าเกิดความผูกพันระยะยาวกับองค์การหรือแบรนด์ขององค์การ ซึ่งหากพูดถึงคำว่าผูกพัน นำมาตีออกมาเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ จะมี 2 พฤติกรรมของลูกค้า คือ ซื้อซ้ำและบอกต่อ คือการที่ลูกค้าจะซื้อสินค้าหรือใช้บริการอีกกับองค์การหรือแบรนด์ขององค์การนั้น ๆ และจะสรุปได้ว่า ลูกค้าจะนึกถึงองค์การหรือแบรนด์ขององค์การนั้นเป็นรายแรก และอีกทั้งยังชักชวนคนรอบข้างให้มาซื้อสินค้าและใช้บริการด้วย หากองค์การสามารถสร้างความผูกพันกับลูกค้าได้ดี ลูกค้าจะอยู่กับองค์การ ซื้อสินค้าและใช้บริการขององค์การ นึกถึงองค์การโดยไม่ต้องการจะไปใช้

ของบุคคลอื่น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตได้ในระยะยาว (สืบคน 10 เมษายน 2567 จาก https://dusitpoll.dusit.ac.th/KB/2021/583/)

2.5 ประโยชน์ที่องค์การจะได้รับ

– มีลูกค้าเพิ่มมากขึ้น โดยองค์การไม่ต้องออกแรง เพราะลูกค้าช่วยแนะนำกันเอง

– ยอดขายจากลูกค้าเพิ่มขึ้น เพราะลูกค้าที่นึกถึงแบรนด์เราเป็นแบรนด์แรกเมื่อมีโอกาสซื้อซ้ำ ๆ เขาย่อมจะซื้อสินค้าหรือบริการเราอย่างแน่นอน

หลักการของการมีส่วนร่วมและผูกพันของลูกค้า/ผู้รับบริการ หากพิจารณาว่าปัจจัยที่ทำสำคัญที่สุด คือ บุคลากร (Employee) โดยเฉพาะธุรกิจบริการ ในธุรกิจบริการ ยกตัวอย่าง เช่น โรงพยาบาล องค์การภาครัฐทุกแห่ง สายการบิน ศูนย์บริการลูกค้า ธนาคาร ขนส่ง Call Center และอื่น ๆ บุคลากรคือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด หากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การ กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมมั่นใจได้ว่า เขาจะสามารถสร้างความผูกพันกับลูกค้าได้อย่างดีเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่มีความผูกพันกับองค์การ กับเพื่อนร่วมงาน แน่นอนว่าจะเป็นการยากมากที่จะไปสร้างความผูกพันกับลูกค้า

2.6 การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement)

Employee Engagement หมายถึง การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์การในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความหมายในวงที่กว้างขึ้นนั้นยังหมายถึงความผูกพันต่อองค์การ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์การได้ในที่สุด หากองค์การมีบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์การ องค์การนั้นจะมีพลังมีแรงจูงใจในการทำงาน จนทำให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันและเติบโตได้ในระยะยาว

Employee Satisfaction – ความพึงพอใจของบุคลากร หมายถึง ความอิ่มเอมยินดี มีความสุข ไม่เป็นทุกข์ในการกระทำตลอดจนความคิด เห็นชอบ และพึงพอใจกับเรื่องต่างๆ ซึ่งสามารถแสดงออกและไม่แสดงออกได้ ความพึงพอใจอาจเป็นบ่อเกิดของการกระทำอย่างตั้งใจให้เกิดผลดี หรือเห็นชอบกับการกระทำอื่น ๆ แต่บางครั้งความพึงพอใจก็อาจอยู่ภายในบุคคล ซึ่งเป็นสิทธิส่วนบุคคลที่จะเปิดเผยหรือเก็บไว้เป็นส่วนตัวเช่นกัน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจนี้ก็เป็นบ่อเกิดของการกระทำที่มีความสุข ความรักในการทำงาน การเต็มใจที่จะทำ รวมถึงความทุ่มเทในสิ่งที่ทำอย่างไม่รู้สึกว่าเป็นทุกข์หรือโดนบังคับ และสามารถอยู่กับงานหรือทำงานในระยะยาวได้อย่างมีความสุข

Employee Engagement – การมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกหรือกระทำการใด ๆ กับกิจกรรมตลอดจนงานต่าง ๆ ขององค์การ อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมอาจเกิดจากความเต็มใจหรือพึงพอใจหรือไม่ก็ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วอาจหมายถึงความยินดีใน

การกระทำหรือการร่วมมือเสียมากกว่า การมีส่วนร่วมกับองค์การที่ดีนั้นย่อมเกิดจากความพึงพอใจเป็นพื้นฐานแรก เมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะนำสู่การมีส่วนร่วมตลอดจนความผูกพันกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการทำงานหรือทำประโยชน์ต่างๆ ให้องค์การอย่างมีศักยภาพได้เช่นกัน และการมีส่วนร่วมต่อองค์การที่ดีนั้นย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน และร่วมผลักดันให้องค์การสู่ความสำเร็จอย่างเต็มที่ด้วยกัน

Brand Royalty/Organization Royalty – ความจงรักภักดีต่อแบรนด์หรือองค์การ หมายถึง การปลาบปลื้มไปจนถึงผูกพันกับองค์การขั้นสูงสุดที่สามารถร่วมทุกข์ ร่วมสุข ยินดี ยินร้าย อยู่เคียงข้างทั้งยามสุขและยามทุกข์ ร่วมกันเผชิญและแก้ไขปัญหาในรูปแบบได้ ตลอดจนร่วมกันยินดีกับความสำเร็จด้วยความปลาบปลื้มใจอย่างแท้จริง ความจงรักภักดีนั้นยังหมายถึงการรู้สึกรักและผูกพันตลอดจนหวงแหนองค์การ ต้องการจะปกป้องและเชิดชูองค์การตามแต่สถานการณ์ที่เจอ ยอมทำทุกอย่างเพื่อองค์การอย่างเต็มใจและเต็มที่ ผลักดันองค์การทุกวิถีทางให้สู่ความสำเร็จ และไม่คิดจะไปจากองค์การไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ซึ่งการที่จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การได้นั้นสามารถเกิดขึ้นได้เป็นลำดับขั้นจากความพึงพอใจในองค์การ สู่การมีส่วนร่วมและพัฒนาความผูกพัน จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ภูมิใจในองค์การ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การในที่สุด

ปัจจุบัน Employee Engagement ยังมีความหมายในเชิงปฏิบัติการในสายงานบริหารองค์การตลอดจนการจัดการทรัพยากรบุคคลว่า คือ การวัดความผูกพัน ตลอดจนความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การ ไปจนถึงการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมกับองค์การสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรพร้อมทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จได้ในที่สุด นั่นจึงทำให้ Employee Engagement กลายเป็นกระบวนการในการประเมินความพึงพอใจที่องค์การจะทำการประเมินผ่านแบบสอบถามตลอดจนกระบวนการอื่น ๆ เพื่อวัดค่าและดูแนวโน้มของการมีส่วนร่วมตลอดจนผูกพันกับองค์การในสถานการณ์ปัจจุบันว่าสูงหรือต่ำเพียงไร และควรส่งเสริมบุคลากรในด้านใดบ้างที่จะช่วยเพิ่ม Employee Engagement ให้กับบุคลากรให้มีอัตราที่สูงขึ้นได้ และนั่นเองที่ทำให้ Employee Engagement กลายเป็นกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการสำหรับหลายองค์การในยุคนี้กันเลยทีเดียว (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement/)

สรุป การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในองค์การให้เกิดขึ้นด้วยความสามัคคีได้อย่างสมัครใจและเต็มใจที่จะทำ มีความทุ่มเทในสิ่งที่ทำ เกิดความพึงพอใจกับเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ปกป้องและเชิดชูองค์การ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยอาจจะวัดจากความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์การ

2.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง Employee Engagement

ปัจจัยที่สามารถช่วยสร้าง Employee Engagement ของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้นได้นั้นมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับแต่ละองค์การ ตลอดจนแต่ละอุตสาหกรรมหรือรูปแบบธุรกิจด้วย เพราะบางปัจจัยก็มีผลต่อการสร้าง Employee Engagement ให้องค์การได้ดีขึ้น แต่บางปัจจัยก็ไม่มีผลในการเพิ่มอัตรา Employee Engagement เช่นกัน เราลองมาดูปัจจัยด้านต่างๆ ที่สามารถช่วยเพิ่ม Employee Engagement ให้กับบุคลากรในองค์การขึ้นได้ (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก https://dusitpoll.dusit.ac.th/KB/2021/583/)

เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ (Goal & Vision) องค์การที่มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นในเป้าหมายอย่างแรงกล้า ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ในองค์การที่ก้าวไกล เห็นอนาคตที่สดใส ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความอยากร่วมงานกับองค์การ อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเป็นบ่อเกิดให้เกิดการมีส่วนร่วมตลอดจนความผูกพันกับองค์การได้อย่างยอดเยี่ยม และหากบุคลากรชื่นชอบกับเป้าหมายตลอดจนวิสัยทัศน์ในองค์การอย่างซาบซึ้งแล้วก็อาจเกิดความจงรักภักดีตั้งแต่เริ่มต้นได้ และทุ่มเททุกอย่างที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในที่สุด หลายองค์การใหญ่ ๆ ตลอดจนองค์การรุ่นใหม่ในยุคนี้จึงให้ความสำเร็จกับเป้าหมายตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะนั่นถือเป็นแก่นสำคัญและแก่นในระยะยาวที่จะสร้างความประทับใจและกินใจได้มากที่สุด รวมถึงสร้างความประทับใจแรกสุดที่มีพลังมหาศาลได้เป็นอย่างดีทีเดียว

ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Income & Benefit) ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเรื่องเงินตลอดจนอัตราจ้างนั้นเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ อย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิด Employee Engagement ตลอดจนการทุ่มเทให้กับการทำงานได้มากที่สุด การเสนออัตราที่สูงสุดเพื่อดึงตัวบุคลากรมาให้อยู่กับตนนั้นอาจไม่สำคัญเท่ากับการบริหารจัดการอัตราจ้างให้เกิดความเหมาะสมและคุ้มค่ากับงานที่ได้รับมอบหมาย การให้อัตราที่สูงแต่ขาดการบริหารงานที่ดีนั้นก็ทำให้บุคลากรโยกย้ายไปทำยังที่อื่นได้เช่นกัน แต่การให้อัตราที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจนมีแผนการเพิ่มอัตราเงินเดือนในระยะยาวที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม เป็นระบบระเบียบ และปฏิบัติอย่างจริงจังนั้น ก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือในองค์การและเกิด Employee Engagement ได้มากเช่นกัน ซึ่งนั่นรวมถึงเรื่องสวัสดิการด้วยที่หากฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีการบริหารสวัสดิการที่ดีตลอดจนจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันให้ ก็อาจทำให้บุคลากรเกิด Employee Engagement ได้มากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนี้หลายองค์การยุคใหม่ต่างหันมาสนใจในเรื่องสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน แต่เป็นสวัสดิการที่ช่วยให้ชีวิตมีความสุขระหว่างทำงาน ตลอดจนช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ก็อาจเป็นปัจจัยในการร่วมงานกับองค์การมากกว่าเรื่องอัตราเงินเดือนที่เสนอเสียด้วยซ้ำ

หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Supervisor & Colleague) จะว่าไปแล้วเรื่องคนนี่คือปัจจัยที่สำคัญที่สุด ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ละเอียดอ่อนที่สุด และเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยากที่สุดอีกด้วย เพราะหลายต่อหลายครั้งของการลาออก เปลี่ยนงาน โยกย้ายแผนก ก็เกิดจากปัญหาเรื่องคนแทนที่จะเป็นปัญหาเรื่องงาน องค์การที่ดีย่อมดึงดูดคนที่มีแนวโน้มที่ดีมาทำงานร่วมกัน และการที่องค์การสามารถได้คนดีมีความสามารถมาร่วมงานก็จะยิ่งทำให้องค์การเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพมารวมตัวกันย่อมทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และนั่นก็เป็นหนึ่งส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิด Employee Engagement ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน นอกจากเพื่อนร่วมงานแล้วบุคคลที่สำคัญอีกคนหนึ่งนั่นก็คือหัวหน้างานนั่นเอง บ่อยครั้งที่หัวหน้างานไร้ประสิทธิภาพ หรือหัวหน้างานที่บริหารคนไม่เป็น ไม่มีความยุติธรรม หรือตัดสินใจผิดพลาดบ่อย ๆ ก็ย่อมทำให้ไม่มีลูกน้องคนไหนอยากร่วมงานด้วย ซึ่งในจุดนี้องค์การก็ต้องดูให้ดีเช่นกันว่าปัญหาด้านบุคคลนั้นเกิดในระดับไหนอย่างไร และจัดการปัญหาให้ถูกต้อง หัวหน้างานที่ดีนอกจากจะช่วยให้งานลื่นไหลประสบความสำเร็จแล้วก็ยังมีส่วนช่วยให้บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย และเป็นตัวกลางในการเชื่อมสัมพันธ์ทุกคนในแผนกให้ร่วมกันทำงานได้อย่างดีอีกด้วย นั่นย่อมเป็นจุดกำเนิดของการเกิด Employee Engagement กับองค์การที่ดีได้ในที่สุด

งานที่ทำกับความรับผิดชอบต่องานนั้น (Work & Responsible) ตัวงานเองก็มีส่วนสำคัญต่อการอยากร่วมงานกับองค์การ หรืออยากลาออกจากองค์การด้วยเช่นกัน งานที่ทำหากเป็นงานที่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายนั้นชอบทำ มีความสุขในการทำงาน สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขได้อย่างไม่เกรงกลัวและย่อท้อ ย่อมทำให้เกิดความรักในงานที่ทำและทุ่มเทได้อย่างเต็มที่ ซึ่งนั่นเป็นส่วนที่ทำให้เกิดอัตรา Employee Engagement ที่สูง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การในที่สุด ในทางตรงกันข้ามหากไม่ชอบงานที่ทำ หรือทนต่อความรับผิดชอบที่ได้รับไม่ไหว เบื่องานที่ทำ แบกภาระไม่ได้ นั่นเป็นจุดเริ่มต้นที่จะไม่ทำให้เกิด Employee Engagement ในองค์การ และสร้างความเสียหายได้ในที่สุด

ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ (Brand Image) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบางครั้งบุคลากรอยากเข้าร่วมงานกับองค์การก็เพราะชื่นชอบในภาพลักษณ์องค์การ และอยากมีส่วนร่วมในองค์การที่ตนเชื่อถือและไว้วางใจ ภาพลักษณ์นั้นอาจเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างและสั่งสมบารมีไปเรื่อย ๆ ไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้กันอย่างปุบปับ แต่ในยุคนี้ก็ไม่ใช่เรื่องที่ยากเกินไปที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีได้ในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีนั้นมีส่วนอย่างมากที่จะสร้างให้เกิด Employee Engagement กับองค์การในระดับที่ยอดเยี่ยมได้

ผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จ (Successful Product) บางองค์การผลิตภัณฑ์ถือเป็นตัวที่มีอิทธิพลสูงกว่าแบรนด์ก็เป็นได้ หลายองค์การที่คนอยากเข้าร่วมงานด้วยเพราะชื่นชอบและประทับใจในผลิตภัณฑ์ตลอดจนบริการขององค์การ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่ประสบความสำเร็จและได้รับ

การยอมรับในตลาด โดยที่ยังไม่รู้จักองค์การด้วยซ้ำ องค์การที่โดดเด่นทั้งในเรื่องของผลิตภัณฑ์และตัวองค์การไปพร้อมกันด้วยนั้นเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพอย่างมากซึ่งมีส่วนช่วยเสริมให้เกิด Employee Engagement ได้สูงมากด้วยเช่นกัน แน่นอนว่าผลิตภัณฑ์ขององค์การนั้นย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องผลประกอบการไปจนถึงผลกำไร ซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์การเกิดความมั่นคงได้สูง หากผลิตภัณฑ์นั้นมีศักยภาพก็ย่อมทำให้บุคลากรอยากร่วมงานกับองค์การในระยะยาวได้ เพราะผลประกอบการที่ดีจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีและมั่นคงของบุคลากรได้ด้วยเช่นกัน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) บางครั้งองค์การที่ไม่ได้ประกอบธุรกิจในสายผลิตภัณฑ์อุปโภคบริโภค หรือเป็นผลิตภัณฑ์ในระบบอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่อาจไม่ใช่เรื่องคุ้นเคยในชีวิตประจำวันของเรานัก ก็อาจสร้างภาพลักษณ์ขององค์การได้ด้วยแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งนี่เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรอยากมาร่วมงานกับองค์การด้วย มี Employee Engagement ที่ดีกับองค์การ และการที่องค์การตลอดจนฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ดี เป็นรูปธรรม ก็ยิ่งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้มากขึ้น รวมถึงพัฒนา Employee Engagement เพิ่มขึ้นได้ด้วย

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Relationship Management) : สำหรับวัยทำงานหนึ่งในหัวข้อการสนทนาที่บ่นกันบ่อย ๆ บ่นกันมานานหลายยุคหลายสมัย และก็ไม่มีวันหมดไปก็คือปัญหาของฝ่ายบุคคลนั่นเอง หากองค์การที่มีฝ่ายบุคคล (HR) ที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี ตั้งแต่เรื่องการจัดการเงินเดือน, สวัสดิการ, การพัฒนาศักยภาพ, การรักษาพยาบาล, ไปจนถึงเรื่องสารทุกข์สุขดิบต่าง ๆ ได้ดีนั้นก็อาจทำให้บุคลากรไม่หัวเสีย และเกิดอยากร่วมงานกับองค์การในระยะยาวขึ้นได้ แล้วหนึ่งในปัญหาการลาออกจากงานหรือต้องการย้ายองค์การที่เกิดขึ้นบ่อยๆ นั้นก็คือเกิดจากการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพของฝ่ายทรัพยากรบุคคลนั่นเอง

นอกจากนั้น ปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์การ โดยปัจจัยแวดล้อมที่ว่านี้สามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับองค์การ (Organizational Level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันบุคลากรเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างบุคลากรและ องค์การ นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันภายในองค์การขั้นที่ 1

ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกันให้กับทีม

ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับบุคลากรให้เป็นเสมือนพาร์ตเนอร์ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของบุคลากรแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมบุคลากรและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับบุคลากรต่อไป

สรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง Employee Engagement หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยมีผลต่องาน ความเป็นอยู่ และความรู้สึกของคนในองค์การ ซึ่งอาจจะหมายถึง วิสัยทัศน์ในองค์การที่ก้าวไกล ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม หัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จนทำให้องค์การเกิดภาพลักษณ์ที่ดี เป้าหมายประสบความสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจของคนในองค์การและผู้ที่เข้ามารับบริการ

2.8 การสร้างแบบสำรวจในเรื่อง Employee Engagement

หนึ่งในวิธีที่จะสำรวจรวมถึงสร้าง Employee Engagement ไปในตัวนั้นก็คือการสร้างแบบสำรวจความคิดเห็นกับบุคลากรในองค์การถึงความพึงพอใจตลอดจนความผูกพันในองค์การ บางองค์การมีการสำรวจกันบ่อยครั้ง สำรวจทุกวัน แต่บางองค์การก็มีการสำรวจกันเพียงปีละครั้งก็มี อะไรคือความเหมาะสมนั้นคงตอบได้ยาก เพราะการสำรวจบ่อยครั้งอาจหมายถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอยู่เสมอ แต่อีกในมิติหนึ่งบุคลากรก็อาจจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือรำคาญได้ การสำรวจแบบนาน ๆ ครั้งก็อาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ได้รับความใส่ใจ แต่อาจรู้สึกไม่รำคาญในการบังคับให้มีส่วนร่วมกับองค์การ โดยแบ่งเป็นแบบสำรวจ 5 รูปแบบ ได้แก่ (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก https://dusitpoll.dusit.ac.th/KB/2021/583/)

1. การสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรแบบต่อเนื่อง (Always-on Employee Engagement Surveys) การสำรวจลักษณะนี้เป็นการทำแบบประจำ อาจเป็นการทำทุกวัน ซึ่งหลายองค์การจะนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย อาทิ แบบสำรวจออนไลน์, แบบสำรวจผ่าน App บนสมาร์ทโฟน เป็นต้น เพื่อให้มีความสม่ำเสมอในการวัดผล เก็บข้อมูล ตลอดจนสามารถ Feedback กันแบบ Real Time ได้

ข้อดี

1) บุคลากรสามารถ Feedback ได้ทันที ทุกวัน ทุกเวลา

2) องค์การรับรู้ปัญหาและแก้ไขได้ว่องไว

3) เก็บข้อมูลได้ต่อเนื่อง ทำให้การวัดผลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) เห็นแนวโน้มของการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไของค์การได้ดี

5) บุคลากรและองค์การเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

6) แก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที เพราะปัญหาอาจถูกรายงานเรื่อย ๆ หรือตัดไฟแต่ต้นลมได้ ตั้งแต่รู้ว่าจะเริ่มเกิดปัญหา

ข้อเสีย

1) บุคลากรเบื่อหน่าย หรือรำคาญจนอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกได้

2) บุคลากรทำแบบขอไปที เพราะมีการทำทุกวันจนเกิดความเบื่อหน่าย

3) บุคลากรไม่มีการชั่งน้ำหนักความสำคัญของปัญหา คัดกรองปัญหาที่จำเป็น

4) บุคลากรที่ดูแลเรื่องนี้อาจมีความเครียด หรือมีความเบื่อหน่ายในการรับปัญหาทุกวัน

5) การสำรวจแบบนี้มักทำในลักษณะองค์รวม บางอย่างอาจไม่เกี่ยวข้องกับงานของตน ทำให้ละเลยความสำคัญ

6) แบบสำรวจอาจไม่เจาะลึก ได้ข้อมูลเยอะแต่อาจไม่เป็นประโยชน์

7) บุคลากรไม่ตั้งใจอ่านคำถามให้ละเอียด เพราะเจอทุกวัน ซึ่งบางคำถามที่ตั้งเพิ่มขึ้นมาอาจถูกละเลย

8) บุคลากรคิดว่า Feedback ผิด ๆ ก็ได้ ไม่น่าจะมีผลกระทบอะไร เพราะเดี๋ยวก็ได้ทำใหม่บ่อย ๆ ข้อมูลอาจผิดพลาด

2. การสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรแบบเจาะจง (Employee Engagement Spot Surveys) การสำรวจรูปแบบนี้คือการเจาะจงสำรวจบุคลากรเป็นรายบุคคลหรือแผนก ซึ่งจะมีความใส่ใจในการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับงานหรือแต่ละแผนกมากขึ้น การสำรวจนี้อาจทำแบบต่อเนื่องหรือไม่ต่อเนื่องก็ได้ หรืออาจเป็นการสำรวจเฉพาะกิจกับงานเฉพาะงาน อย่างเช่น การออกอีเว้นต่าง ๆ การประชุม การสัมมนา เป็นต้น การทำแบบสำรวจนี้ยังหมายถึงการเจาะจงเฉพาะเรื่อง เจาะจงข้อมูลเชิงลึก ได้อีกด้วย และสามารถกำหนดประเด็นได้อย่างชัดเจน การสำรวจนี้สามารถทำได้ทั้งแบบระบบเอกสาร ทำด้วยมือ หรือสอบถามโดยตรง หรืออาจใช้เทคโนโลยีเข้าร่วมอย่างการทำแบบสอบถามออนไลน์ เป็นต้น

ข้อดี

1) แบบสำรวจมีความเฉพาะเจาะจง ทำให้ผู้ถูกสำรวจตั้งใจ Feedback มากขึ้น

2) คำถามมีความละเอียด เจาะจง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้มีคุณภาพ

3) บุคลากรรู้สึกว่าได้รับความใส่ใจ เพราะเป็นการสำรวจที่เกี่ยวกับตน

4) รู้ปัญหาได้ชัดเจน และลึกซึ้งขึ้น สามารถนำมาแก้ไขได้ตรงจุด และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสีย

1) ต้องเสียเวลาทำแบบสำรวจมากขึ้น เพราะต้องละเอียดในการตั้งคำถามมากขึ้น

2) คำถามหรือการสำรวจในเชิงลึกที่มากเกินไปจะสร้างความเบื่อหน่ายได้ง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3) ใช้เวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลนานขึ้น เพราะการสำรวจละเอียดขึ้น

3. การสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรแบบรายสะดวก (Employee Engagement Convenient Surveys) การสำรวจลักษณะนี้จะไม่มีการกำหนดเวลาใด ๆ ตลอดจนวัตถุประสงค์ใด ๆ เข้ามาในการสำรวจ ซึ่งอาจตรงกันข้ามกับการสำรวจแบบต่อเนื่อง ลักษณะจะคล้าย ๆ กับกล่องรับความคิดเห็น โดยแบบสำรวจนี้มักจะเป็นเรื่องกลาง ๆ หรือเป็นคำถาม

ปลายเปิดหรือมีพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ อาจใช้ระบบเอกสารหรือเทคโนโลยีเข้ามาร่วมด้วยก็ได้

ข้อดี

1) บุคลากรจะทำด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ เพราะเป็นการทำโดยการตัดสินใจมาก่อน

2) บุคลากรไม่เกิดความเบื่อหน่าย เพราะไม่ถูกบังคับให้ทำ

3) บุคลากรรู้จักคัดกรองปัญหา มีความเจาะจงในเรื่องที่จะ Feedback อย่างแท้จริง

4) ได้ข้อมูลละเอียด ตรงประเด็น ข้อมูลเป็นสิ่งที่บุคลากรอยากจะบอกจริง ๆ ไม่ใช่บอกตามหน้าที่อะไรก็ได้

5) รู้ปัญหาที่ชัดเจน แน่นอน แก้ปัญหาได้ถูกจุด มีประสิทธิภาพ

ข้อเสีย

1) ทิศทางของคำถามกว้างเกินไป ไม่มีทิศทางของการถามที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง

2) บุคลากรอาจเกิดความขี้เกียจ ไม่ Feedback อะไรเลย เพราะไม่ได้บังคับให้ทำสามารถเลือกได้

3) บริษัทอาจจะไม่ได้ผลตอบรับอะไรเลย เพราะไม่ได้เป็นการบังคับให้ทำไม่ชัดเจนแน่นอน

4) บางครั้งอาจแก้ไขปัญหาได้ไม่ทันท่วงที เพราะปัญหาที่รู้ส่วนใหญ่คือเกิดปัญหาขึ้นจนร้ายแรงแล้ว

4. การสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรแบบรายปี (Employee Engagement Annual Surveys) การสำรวจรายปีนั้นมักจะเป็นการสำรวจที่จัดทำขึ้นตามประเพณีหรือจัดทำในวาระสำคัญเดียวกันพร้อมกันกับเรื่องอื่น ๆ ไปเลย อย่างเช่นจัดทำพร้อมการประเมินผลงาน (Evaluation) ประจำปีไปเลยครั้งเดียว เพื่อนำมาประเมินผลองค์การในเรื่องนี้ด้วย

ข้อดี

1) การทำแบบสำรวจแบบเป็นวาระนี้จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำเพราะเป็นการสำรวจปีละครั้ง

2) บุคลากรกระตือรือร้นที่จะทำมากกว่าทำแบบสำรวจบ่อย ๆ

ข้อเสีย

1) เมื่อทำร่วมกับการประเมินอื่น ๆ หรือมีการทำปีละครั้ง บุคลากรอาจรู้สึกเหมือนเป็นการประเมินหรือมีผลต่อการประเมินมากกว่าการ Feedback บริษัท บุคลากรอาจรู้สึกว่าคำตอบจะมีผลต่อการประเมิน การตอบในเชิงลบ หรือ Feedback ในเชิงไม่ดีอาจมีผลต่อการประเมินบุคลากรจึงมักจะตอบแต่ในทางบวก และไม่ Feedback ในทางไม่ดี อาจทำให้องค์การไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง

2) เรื่องราวที่อยาก Feedback อาจมีมากเกินไป ถ้าหากทำปีละครั้ง อาจทำให้ปัญหาตกหล่น ไม่ได้รับการแก้ไข เหมือนซ่อนไว้ใต้พรม

3) อาจ Feedback ไม่ทันท่วงที แก้ปัญหาไม่ทันการได้

5. การสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากรแบบผสมผสาน (Employee Engagement Mixed Surveys) การสำรวจแบบนี้อาจเอาการทำการสำรวจทุกอย่างมาใช้ร่วมกัน หรือเลือกใช้ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ การสำรวจลักษณะนี้จะเป็นที่นิยมในองค์การที่มีการใส่ใจข้อมูลและพัฒนาองค์การ ตลอดจนฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ที่สนใจสำรวจบุคลากรอย่างแท้จริง เพราะบางการสำรวจก็เหมาะกับบางเรื่อง บางการสำรวจก็ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ บางการสำรวจก็ต้องเฉพาะเจาะจงลงไป การเลือกสำรวจได้อย่างเหมาะสมนั้นจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีประสิทธิภาพอย่างมาก

ข้อดี

1) ข้อมูลที่ได้มีประสิทธิภาพ เพราะเลือกการสำรวจให้เหมาะกับแต่ละสถานการณ์และบุคคล

2) ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากบุคลากร เพราะทำตามความเหมาะสม

3) บุคลากรรู้สึกไม่เบื่อหน่าย เพราะมีหลากหลายลักษณะ

4) บุคลากรรู้สึกถึงความใส่ใจขององค์การมากที่สุด เพราะรู้สึกว่าองค์การไม่ได้สักแต่ทำตามหน้าที่

5) บุคลากรรู้สึกว่าองค์การจะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์จริงๆ จึงตั้งใจ Feedback จริงๆ

6) รู้ข้อมูลหลากหลายมิติ รู้ปัญหาได้หลากหลายมิติขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพขึ้น

ข้อเสีย

1) มีความหลากหลายมากมาย จนบุคลากรอาจเกิดความรำคาญได้ หากละเอียดและเยอะเกินไป

2) บุคลากรฝ่ายจัดทำต้องเสียเวลาในเรื่องข้อมูลและการประเมินผลมาก เพราะเป็นข้อมูลและเอียดและเชิงลึก

3) อาจใช้งบประมาณมากขึ้นในการจัดทำ

สรุป การสร้างแบบสำรวจในเรื่อง Employee Engagement การจัดทำเครื่องมือในการสำรวจการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งมีรูปแบบการสำรวจในหลายรูปแบบ เช่น การสำรวจระยะสั้น การสำรวจแบบเจาะจง การสำรวจแบบประจำ การสำรวจแบบตามสะดวก การสำรวจแบบรายปี และการสำรวจแบบผสมผสาน จะช่วยให้องค์การมีข้อมูลสำหรับ

การประเมินผลเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย โดยแต่ละวิธีการก็จะมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไป

2.9 ประโยชน์และข้อดีของการเสริมสร้าง Employee Engagement ในองค์การ

การเสริมสร้าง Employee Engagement ในองค์การ มีข้อดีที่เกิดขึ้นได้ ดังนี้ (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก https://www.businessplus.co.th/Activities/ข่าวสาร-hrm-c021/การสร้างความผูกพันกับบุคลากร-ด้วย- employee-engagement-v7184.

1. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ชื่นชอบงานที่ทำ และทุ่มเทอย่างเต็มที่เต็มใจ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น

2. บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากได้ทำงานที่ชอบได้ทำงานที่รัก และเมื่อผลงานออกมาดีเขาก็ย่อมได้รับผลตอบแทนไปจนถึงการตอบรับที่ดี

3. บุคลากรอยากพัฒนาตนเอง เพราะเมื่อเขามี Employee Engagement กับองค์การ แล้วองค์การให้ความสำคัญ บุคลากรก็ยินดีที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ

4. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมี Employee Engagement ที่ดีกับองค์การนั้นเกิดจากการชื่นชอบและประทับใจในองค์การเป็นหลักด้วย เมื่อมีความสุขกับองค์การก็ย่อมไม่อยากไปทำงานที่อื่น และจงรักภักดีต่อองค์การในระยะยาวได้ในที่สุดด้วย

5. องค์การมีเสถียรภาพทางธุรกิจที่มั่นคง เมื่อบุคลากรตั้งใจทำงาน และเต็มที่กับงานอย่างทุ่มเท ทั้งยังไม่อยากย้ายหรือลาออกไปไหน ก็จะทำให้องค์การเกิดเสถียรภาพในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านแรงงานที่มีความมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อย บุคลากรก็พัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และธุรกิจมีเสถียรภาพในระยะยาว

6. ระบบงานไม่ติดขัด เพราะไม่ต้องเปลี่ยนบุคลากรบ่อย ไม่ต้องสอนงานกันหลายรอบ ทำให้การทำงานลื่นไหล ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

7. ไม่ต้องแข่งขันในเรื่องอัตราเงินเดือนตลอดจนสวัสดิการ เพราะบุคลากรอยากร่วมงานกับองค์การด้วยปัจจัยอื่น ๆ แต่ถึงอย่างไรค่าตอบแทนและสวัสดิการก็ต้องเหมาะสมและคุ้มค่าด้วยเช่นกัน

8. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน รู้สึกได้รับการให้ความสำคัญ ซึ่งนั่นจะทำให้เขาเต็มที่กับการทำงานให้กับองค์การได้ดีอีกด้วย

9. บุคลากรทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจ เพราะมีความรักและภักดีในองค์การร่วมยินดีในความสำเร็จ ตลอดจนร่วมทุกข์ในยามเกิดวิกฤติและร่วมกันช่วยแก้ปัญหาให้หมดไปได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

10. การมีส่วนร่วมของบุคลากรตลอดจนเกิดความผูกพันกับองค์การนั้นย่อมสร้างให้องค์การมีศักยภาพ มีโอกาสประสบความสำเร็จในธุรกิจสูง และมีผลประกอบการที่ดีเยี่ยมด้วยเช่นกัน

2.10 การสร้าง Employee Engagement ที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การ

สิ่งสำคัญในการสร้าง Employee Engagement ตลอดจนการสำรวจ Employee Engagement ให้มีประสิทธิภาพนั้นไม่ใช่เรื่องของเครื่องมือทันสมัยหรือเทคโนโลยีที่ล้ำหน้าเพียงอย่างเดียว แต่สิ่งสำคัญที่จะสร้าง Employee Engagement ที่ดีได้ต้องอาศัยการเสริมสร้างในเรื่องอื่น ๆ ด้วย ที่ก็ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญขององค์การด้วยเช่นกัน ที่จะส่งผลให้เกิด Employee Engagement ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก https://www.businessplus.co.th /Activities/ ข่าวสาร-hrm-c021 /การสร้างความผูกพันกับบุคลากร-ด้วย- employee-engagement-v7184.

1. สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์การ (Sense of Ownership & Organization Participation) การสร้างให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์การ หรือสร้างให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมกับองค์การได้หลากหลายมิติ จะทำให้บุคลากรได้รับคุณค่าและความภาคภูมิใจในการทำงานไปในตัว เมื่อเขารู้สึกว่าองค์การดูแลใส่ใจเขาเป็นอย่างดี เขาก็จะทุ่มเทให้กับงานและองค์การอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่ให้ความสำคัญหรือใส่ใจในบุคลากรของตน ก็มีส่วนช่วยให้บุคลากรไม่อยากร่วมงานกับองค์การ พร้อมที่จะลาออกตลอดเวลา ไม่รู้สึกผูกพัน และไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ ได้เช่นกัน

2. สร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ ให้กับบุคลากร (Leadership & Human Development) มนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับและต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์การที่ส่งเสริมภาวะผู้นำให้กับบุคลากรนั้นจะทำให้บุคลากรของตนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้จักความรับผิดชอบ รู้จักบริหารงาน รู้จักการทำงานกับคน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีส่วนเสริมสร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การได้อย่างดีเยี่ยม ขณะเดียวกันการส่งเสริมให้มนุษย์เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของทักษะวิชาชีพ ด้านการศึกษา ตลอดจนด้านประสบการณ์ชีวิตอื่น ๆ บุคลากรที่รู้สึกว่าได้รับการพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะทำให้เขาเห็นคุณค่าขององค์การยิ่งขึ้น และจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ขณะเดียวก็ดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานกับองค์การได้มากขึ้น และทำให้บุคลากรอยู่กับองค์การได้ในระยะยาว มีความจงรักภักดีต่อองค์การได้ในที่สุด

3. สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Sufficiency Communication) การสื่อสารถือเป็นกระบวนการสำคัญและเป็นเคล็ดลับของความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพทีเดียว การสื่อสารในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยสร้าง Employee Engagement ได้ดียิ่งขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในองค์การได้ดีตามไปด้วย การสื่อสารนี้ควรใส่ใจตั้งแต่ข้อความในการสำรวจซึ่งสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและให้ข้อมูลที่ดีได้ การเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมก็จะช่วยให้เพิ่มการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการเลือกช่องทางการสื่อสาร การสร้างกลยุทธ์ ไปจนถึงการวางแผนในการสื่อสารทั้งระบบก็จะส่งเสริมความมีส่วนร่วมได้อย่างยอดเยี่ยมเช่นกัน องค์การที่มี

ความใส่ใจในการสื่อสารนั้นบุคลากรในองค์การจะสัมผัสได้ชัดเจน และนั่นจะเป็นตัวแปรสำคัญหนึ่งที่สร้าง Employee Engagement ให้กับองค์การได้เป็นอย่างดี

4. สร้างการทำงานระบบทีมและสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Teamwork & Working Environmental) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลต่อการสร้าง Employee Engagement ได้มากทีเดียว ไม่มีบุคลากรคนไหนอยากทำงานในองค์การที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แย่ หรือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และบ่อยครั้งปัญหาจากการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากเรื่องของบุคคลโดยที่ไม่เกี่ยวกับงานเลยด้วยซ้ำ ดังนั้นองค์การที่ใส่ใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องของสถานที่ทำงานและตัวบุคคล ก็จะยิ่งสร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ขณะเดียวกันการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นก็ถือว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์รวมที่ดีเช่นกัน การมีระบบทีมที่ดีจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความสามัคคี และรวมพลังในการผลักดันองค์การ ซึ่งนั่นเป็นเคล็ดลับสำคัญหนึ่งของการสร้าง Employee Engagement ให้แข็งแกร่งได้

5. สร้างความยุติธรรมในทุกมิติ (Fair) ความยุติธรรมนั้นเป็นรากฐานที่ดีให้กับองค์การในหลากหลายมิติ องค์การที่มีความยุติธรรมนั้นจะสร้างความเท่าเทียมที่เหมาะสม ตลอดจนสร้างความสมเหตุสมผลให้กับแต่ละกรณีได้เป็นอย่างดี องค์การที่ยุติธรรมจะให้เกียรติและไม่เอาเปรียบบุคลากร อาจเริ่มตั้งแต่เรื่องเงินเดือนที่เหมาะสม ชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะพอควร ไปจนถึงการปันผลกำไรให้ทั่วถึงและร่วมกันในความสำเร็จ องค์การที่มีความยุติธรรมจะสร้างความชอบธรรมในทุกมิติได้ดี ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ไปจนถึงการสร้างความสุขให้เกิดกับการทำงานขึ้นได้ ทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจในองค์การ กล้าทำ กล้ายอมรับ กล้ารับผิดชอบ เพราะองค์การจะชั่งน้ำหนักเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความยุติธรรมนี้จะช่วยสร้าง Employee Engagement ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์การได้อย่างยอดเยี่ยมทีเดียว รวมถึงสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากรด้วย

สรุป การสร้าง Employee Engagement ที่ดีให้กับบุคลากรในองค์การ หมายถึง สร้างวางนโยบายต่างๆ ให้ครอบคลุมด้านความผูกพันในองค์การ โดยผู้บริหารจะต้องการสร้างให้บุคลากรรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์การ สร้างภาวะผู้นำและส่งเสริมการพัฒนาต่าง ๆ สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างการทำงานระบบทีมและสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี และสร้างความยุติธรรมในทุกมิติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การ หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การที่สามารถสร้างความผูกพันให้แก่คนในองค์กร เช่น นโยบายขององค์การและการบริหารงาน การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ

บรรยากาศในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของบุคลากร เมื่อผู้บริหารทราบผลการดำเนินงานและศักยภาพภายในองค์การดีแล้ว ย่อมสามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้แก่บุคลากรที่มีต่อองค์การได้ มอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสร้างเป้าหมาย/ตัวชี้วัด ร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรและงบประมาณขององค์การที่สามารถนำมาจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการสร้างความผูกพันในองค์การได้ ส่งผลให้องค์การหมดบัญหาเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เนื่องจากสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) เป็นหน่วยงานภาครัฐและมีความสอดคล้องกับแนวคิดนี้ จึงนำมาศึกษาตัวแปรอิสระในการศึกษานี้ ส่วนลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง รูปแบบการมีส่วนร่วมกับองค์การ เช่น การพูดถึงองค์การในแง่บวกต่อบุคคลอื่น การดำรงอยู่ และเป็นสมาชิกขององค์การนี้ตลอดไป การทุ่มเท/อุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ดีและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การด้วยความเต็มใจเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ความผูกพันกับองค์การนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างให้บุคลากรทำงานกับองค์การได้อย่างมีความสุขและอยู่ร่วมกันได้ในระยะยาวขึ้น การเสริมสร้าง Employee Engagement ให้เกิดขึ้นกับองค์การเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ และยังเป็นการช่วย Feedback ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลที่ดีสำหรับการพัฒนาบุคลากรตลอดจนพัฒนาองค์การด้วยเช่นกัน แล้วการสร้าง Employee Engagement นั้นก็ไม่ใช่หน้าที่ของแผนกใดแผนกหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์การที่ร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งการมี Employee Engagement ที่ดีนั้นมีส่วนอย่างยิ่งที่จะเป็นพลังสำคัญในการทำงานของทุกคน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับองค์การได้ รวมถึงสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันองค์การให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืนในที่สุดด้วย ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ Aon Hewitt (2017 อ้างถึงใน นฤมล จิตรเอื้อ, 2561 : 56) เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและความผูกพัน (Engagement) มาศึกษาตัวแปรตามในการศึกษานี้

3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ประวัติความเป็นมากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

นับจาก พ.ศ. 2504 ประเทศไทยได้กำหนดให้มีแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาประเทศ การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในช่วงแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 1-7 ที่ผ่านมาเกิดจากการนำทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และความได้เปรียบด้านแรงงานที่มีราคาถูกและมีอยู่อย่างเหลือเฟือของประเทศมาใช้สนับสนุนการพัฒนาและขยายฐานการผลิตทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอัตราที่สูง แต่การเติบโตดังกล่าวนอกจากจะต้องแลกเปลี่ยนด้วยทรัพยากร ธรรมชาติที่ร่อยหลอ และเสื่อมโทรมลงเป็นอย่างมากและต้องมีการลงทุน เทคโนโลยีและการตลาดจากต่างประเทศ ในขณะที่ข้อจำกัดที่เป็นอยู่ของประเทศทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพของคน การบริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการเสริมสร้างฐานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพโดยรวมของการพัฒนาประเทศอันจะนำไปสู่ขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ส่วนปัญหาที่เกิดตามมา คือ ความขัดแย้งในสังคมจากการ เลื่อมล้ำของรายได้และการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติที่เหลืออยู่เพียงเล็กน้อยนั้นมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาจะกระจุกอยู่เฉพาะพื้นที่ในเขตเมือง และชุมชนด้านอุตสาหกรรม ไม่เกิดการกระจายการพัฒนาสู่ชนบท ซึ่งเป็นพื้นที่ของคนส่วนใหญ่ของประเทศ เกิดการอพยพปัจจัยการผลิตของชุมชนโดยเฉพาะแรงงาน ซึ่งส่งผลถึงการแยกคนออกจากชุมชน ทำให้สรุปได้ว่าแม้การพัฒนาเศรษฐกิจจะบรรลุผลตาม ความมุ่งหมาย แต่ความสำเร็จดังกล่าวได้นำไปสู่ผลการพัฒนา ที่ไม่พึงปรารถนาทางด้านสังคม และการพัฒนานั้นอาจจะไม่ยั่งยืน เพราะคนในสังคมส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับผลประโยชน์จากกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องกันมายาวนาน (สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2567 สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก www. villagefund.or.th)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และความต่อเนื่องของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 จึงได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การพัฒนาใหม่ โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน ทั้งในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา และเป็นผู้ได้รับประโยชน์ หรือผลกระทบโดยตรงจาก การพัฒนาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" และมีกระบวนการที่บูรณาการทุกด้านในการเชื่อมโยงกัน ส่วนการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ให้มีความสามารถหรือประสิทธิภาพต่อการสร้างความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

จากกระบวนทัศน์ใหม่ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และความต่อเนื่องของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 กับปรัชญาของนโยบายกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในการเสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชน โดยชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง และเกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน เสริมสร้างการเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ เอกชน และประชาสังคม รวมถึงการกระจายอำนาจ และเป็นการพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน และวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน 1 ล้านบาท เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือ เพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉินและจำเป็นเร่งด่วนและสำหรับการนำไปสู่การสร้างกองทุน สวัสดิการที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในด้านการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ รวมทั้ง เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต และเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับในแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 10 เป็นการมุ่งเสริมให้สังคมไทยอยู่เย็นเป็นสุข ด้วยวิธีปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนที่เข้มแข็งจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา โดยที่ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนสามารถจัดกิจกรรมที่เป็นองค์ความรวม มีกระบวนการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ร่วมกันของคนในชุมชนในรูปแบบที่หลากหลายตามภูมิสังคมด้วยทุนทางทรัพยากร และศักยภาพของชุมชน มีการผลิตเพื่อเลี้ยงตัวเองอย่างพอเพียง พึ่งพาตนเองได้ มีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกชุมชน บนพื้นฐานการเคารพ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข โดยสรุปได้เป็น 3 แนวทางหลัก

1. การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง
2. การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน
3. การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติและเกื้อกูลกัน

วัตถุประสงค์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน สำหรับการลงทุน พัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือ เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย บรรเทาเหตุฉุกเฉิน และจำเป็นเร่งด่วน

2. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถจัดระบบเงินกองทุนบริหารจัดการเงินกองทุน

3. เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตัวเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง การเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

4. กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานราก เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตเกิดศักยภาพ/ความเข้มแข็งของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชนเมืองเศรษฐกิจสังคม

ปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

1. เสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชน

2. ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง

3. เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน

4. เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ เอกชนและประชาสังคม

5. กระจายอำนาจ และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.)

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) เป็นหน่วยงานประเภทองค์การมหาชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2544 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2544 เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้หมู่บ้านและชุมชนเมืองทั่วประเทศสามารถเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองได้ ปัจจุบันสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ กำกับและติดตามภารกิจของหน่วยงาน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีภารกิจ ดังนี้

1. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุน เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และบรรเทาเหตุฉุกเฉินกรณีจำเป็นเร่งด่วน

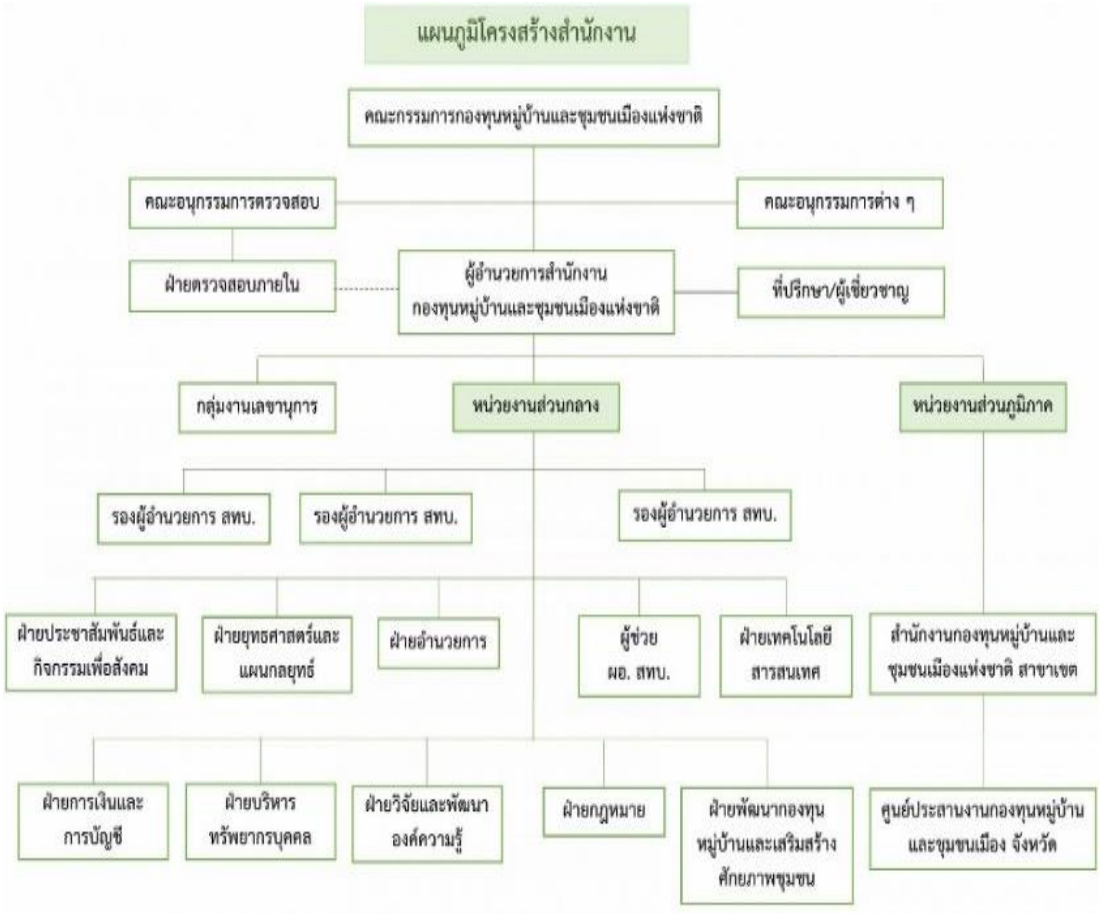
2. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยการเรียนรู้ และพัฒนาความคิดริเริ่ม ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

3. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการเงินกองทุนของตนเองให้เข้มแข็งและยั่งยืนสู่การเป็นสถาบันการเงินชุมชน

4. กระตุ้นเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศในเชิงรุก และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ

5. ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้บริหารจัดการเอง มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนให้สามารถคิดวิเคราะห์และเกิดการทำงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมโดยอาศัยการสร้างเครือข่ายของการทำงาน แบบพหุภาคี ซึ่งมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นศูนย์กลาง และโครงข่ายการเรียนรู้ เงินทุน สวัสดิภาพ สวัสดิการ และการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านและชุมชนพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน ครัวเรือนสมาชิกมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง อบอุ่น เข้มแข็ง สู่การเป็นภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีจำนวนบุคลากรทั้งบุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งสิ้นจำนวน 290 คน ประกอบด้วยโครงสร้างสำนักงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างผู้บริหาร

วิสัยทัศน์

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นศูนย์กลาง และโครงข่ายการเรียนรู้ เงินทุน สวัสดิภาพ สวัสดิการ และการแก้ไขปัญหา ของหมู่บ้านและชุมชนพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน ครัวเรือนสมาชิกมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง อบอุ่น เข้มแข็ง สู่การเป็นภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

พันธกิจ

1. สร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมฐานราก ด้วยความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อเป็นกลไก ศูนย์กลางและโครงข่ายการเรียนรู้ เงินทุน สวัสดิภาพ สวัสดิการ และการแก้ไขปัญหา

2. พัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือนและหมู่บ้านชุมชนไปสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ด้วยแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามวิถีและภูมิปัญญาตนเองของชุมชน

ภารกิจ

1. สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุน เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และบรรเทาเหตุฉุกเฉินกรณีจำเป็นเร่งด่วน

2. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยการเรียนรู้ และพัฒนาความคิดริเริ่ม ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

3. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการเงินกองทุนของตนเองให้เข้มแข็งและยั่งยืนสู่การเป็นสถาบันการเงินชุมชน

4. กระตุ้นเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศในเชิงรุก และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ

5. ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้บริหารจัดการเอง มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนให้สามารถคิดวิเคราะห์และเกิดการทำงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมโดยอาศัยการสร้างเครือข่ายของการทำงานแบบพหุภาคี

อำนาจหน้าที่ขององค์การ คณะบุคคล และบุคคล ที่บัญญัติใน พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้มีข้อบัญญัติเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ กองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมือง และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการกองทุนชุมชนเมือง ไว้ดังนี้

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

บัญญัติในมาตรา 11 ให้จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและ ชุมชนเมืองแห่งชาติให้เป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เป็นแหล่งเงินทุนเพื่อจัดสรรให้กองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมือง สำหรับการลงทุน เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ เพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การ สร้างสวัสดิภาพ สวัสดิการ หรือประโยชน์ส่วนรวมอื่นใดให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

2. เป็นผู้จัดหาแหล่งเงินทุนและประสานงานในการกู้ยืมเงินระหว่างกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมือง

3. ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมืองของตนเอง

4. สนับสนุนการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองทั้งในด้าน การเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาความคิดริเริ่มเพื่อการแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริม เศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

5. สนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติบัญญัติในมาตรา 21 เรียกโดยย่อว่า สทบ. เป็น สำนักงานใหญ่ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติโดยมีอำนาจหน้าที่บัญญัติในมาตรา 22 ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการต่าง ๆ ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2. เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

3. ดำเนินการและประสานงานกับส่วนราชการของโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ดำเนินการหรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมือง และรายงานต่อคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

5. ติดตามผลและประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุน ชุมชนเมือง

6. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมอบหมาย

กองทุนหมู่บ้าน หรือกองทุนชุมชนเมือง บัญญัติในมาตรา 5 ว่าในแต่ละหมู่บ้านหรือชุมชนเมืองให้ จัดตั้งกองทุนขึ้น โดยให้คณะผู้จัดตั้งกองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมืองยื่นขอจัดตั้งและจดทะเบียนกองทุนต่อนายทะเบียนตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนดให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ เพิ่มรายได้ และลดรายจ่าย หรือสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาไปสู่การสร้างสวัสดิภาพ สวัสดิการหรือประโยชน์ส่วนรวมอื่นใดให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

2. เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเร่งด่วนสำหรับประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

3. รับฝากเงินจากสมาชิกและจัดหาทุนจากแหล่งเงินทุนอื่นเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์

4. ให้กู้ยืมเงินแก่กองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมืองอื่น เพื่อประโยชน์ในการสร้างความ เข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจของหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

5. การกระทำใด ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพชีวิต สวัสดิภาพ และสวัสดิการของสมาชิก หรือประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของ กองทุนหมู่บ้านหรือกองทุนชุมชนเมือง ตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนด

ทิศทางการพัฒนา

ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้วยศาสตร์พระราชา ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักทรงงานของในหลวง รัชกาลที่ 10 เพื่อสร้างการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

การสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้เป็นกลไกในการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน ให้เป็นหมู่บ้านและชุมชนพัฒนาตามนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากของประเทศสู่ความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

ระบบการสร้างความผูกพันสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้มีคำสั่งคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ที่ 9/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2567 โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้าง อัตรากำลัง และอัตราค่าตอบแทนของบุคลากร และลูกจ้างสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติต่อคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2. พิจารณา กลั่นกรอง เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนบริหารและพัฒนางานบุคคล ตลอดจนกำหนดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากร และลูกจ้างสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

3. พิจารณา กลั่นกรอง ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขหรือการยกเลิก ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

4. ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรักษาวินัย การลงโทษ การสอบสวนหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งให้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยของบุคลากร และลูกจ้าง ต่อคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

5. กำกับดูแล รับทราบ และพิจารณาให้ความเห็นชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

6. รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติและรัฐมนตรีที่กำกับดูแลสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติทราบ

7. แต่งตั้งคณะทำงานหรือบุคคลเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดตามความจำเป็นและเหมาะสม

8. เชิญบุคคลซึ่งคณะกรรมการเห็นสมควรเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องหนึ่งเรื่องใด

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจาก ประธานกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และรัฐมนตรีที่กำกับดูแลกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ทั้งนี้ คำสั่งดังกล่าวจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและบริหารงานบุคคลให้เป็นระเบียบเรียบร้อยตามระเบียบและข้อบังคับของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ซึ่งคณะอนุกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีการนำเสนอปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร และนำไปปรับปรุงสวัสดิการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด Work life balance ลดภาวะความเครียดจากการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีการนำเสนอและปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน มีการปรับปรุงสุขลักษณะในสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น มีการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นให้กับองค์การและเกิดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ

ตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ ระบุไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและเอื้อต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรและสามารถสร้างสมดุลระหว่าง

การทำงานและการใช้ชีวิตให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สร้างความสามัคคีและความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร ผลักดันทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาวัฒนธธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสนับสนุนให้มีการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น แรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจและกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากร สอดคล้องกับมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยกำหนดเป้าหมายไว้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) มีวัฒนธรรมองค์ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรต่อการทำงาน (2) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน (3) มีสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ ยังได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงางานที่เอื้อต่อการทำงานในยุคในยุคใหม่ ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมองเห็นภาพรวม และมีเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน มองเห็นเป้าหมายเดียวกัน เพื่อความสามัคคีและการร่วมแรงใจในการทำงานให้บรรลุประสิทธิผล ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สร้างความผูกพัน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การเสริมสร้างความผูกพันและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความสามัคคี ลดปัญหาความขัดแย้งในด้านต่างๆ โดยควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

3. สร้างหลักประกันและสวัสดิการในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างหลักประกันและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขชีวิตในการทำงานที่ดี เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร อีกทั้ง สวัสดิการที่ดีและสร้างสรรค์ยังเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีทักษะและศักยภาพสูงให้อยากเข้าร่วมงานกับองค์การ ทำให้สามารถลดภาระและค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษณา บุญเทียม (2560, น. 67-69) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม ศึกษากรณี ศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม ศึกษากรณี ศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณี ศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 71 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ความผู้พันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณี ศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี บุคลากรศาลยุติธรรม ที่มีเพศต่างกันจะมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

พรทิพย์ สมวัน (2561, น. 32-67) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ 2) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน 3) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม 2560 กลุ่มตัวอย่าง 162 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี่และมอร์แกน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า F-test วิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงพยาบาล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและแรงจูงใจ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายงานพบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูงสุด และด้านความสำคัญของงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และการมีส่วนร่วมในการบริหารตามลำดับ 2. ความผูกพันต่อองค์การ จากการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์การอยู่ในระดับสูงสุด และด้านการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ 3. ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงพยาบาล ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภวิชญ์ ทะมังกลาง (2562, น. 64-68) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2) เปรียบเทียบระดับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 4,240 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ตัวอย่างจำนวน 366 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบวา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ที่ แตกต่างกัน มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สุภลักษณ์ โสมณวัตร์ (2563, น. 9-12) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรออมสินภาค 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ธนาคารออมสินภาค 12 โดยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบุคลากรจำนวน 203 คน ของบุคลากรออมสินภาค 12 สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความแปรปรวน t-test, F-test รวมทั้งการวิเคราะห์ ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.5 และมีระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.8 ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 (SD = .64) ส่วนในรายองค์ประกอบของความผูกพัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.09 ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อเนื่อง เพราะความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์การ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2563, น. 68-78) ศึกษาแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ยค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 47.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.20 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.40 อายุงาน 5 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.30 การพูดถึงองค์การของตนในทางที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การทุ่มเทความพยายาม มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด การตั้งใจมั่นและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำมากก็จะมีระดับความผูกพันสูงตามไปด้วย หรือคนที่ระดับความผูกพันสูงก็จะมีคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำมากกว่าไปด้วย ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์การนั้น บุคลากรที่ระดับความผูกพันสูงก็จะมีคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์การที่มาก แต่ก็ไม่เสมอไปหรือคนที่คะแนนปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์การมากก็จะมีระดับความผูกพันที่สูง แต่ก็ไม่เสมอไป สหสัมพันธ์ของปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำจึงมีค่ามากกว่า

กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564, น. 30-61) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 219 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ผลการสมมติฐาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” รูปแบบของงานศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เน้นการวิจัยปริมาณ เป็นการวิจัยแบบตัดขวาง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเวลาเดียวพร้อมกันทุกคน ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/สำนัก ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขานุการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการเงินและการบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1-13 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 290 คน (ที่มา : สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/สำนัก ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขานุการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการเงินและการบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1-13 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973, pp.727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+(Ne)^2}$$

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ .05

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{290}{1+290(0.05)^2}$$

n = 168 คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 168 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	ฝ่าย/สำนัก	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	2	**1**
2	กลุ่มงานเลขานุการ	6	**4**
3	ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม	5	**3**
4	ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์	5	**3**
5	ฝ่ายอำนวยการ	18	**10**
6	ฝ่ายการเงินและการบัญชี	6	**4**
7	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	8	**5**
8	ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้	6	**4**
9	ฝ่ายกฎหมาย	11	**6**
10	ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน	10	**6**
11	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	**4**
12	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1	18	**10**
13	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 2	11	**6**
14	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 3	15	**9**

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ฝ่าย/สำนัก	จำนวนประชากรทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
15	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 4	19	**11**
16	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 5	16	**9**
17	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 6	16	**9**
18	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 7	16	**9**
19	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 8	16	**9**
20	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 9	15	**9**
21	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 10	17	**9**
22	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 11	14	**8**
23	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 12	19	**11**
24	สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 13	15	**9**
	รวมทั้งหมด	**290**	**168**

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จึงเป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง จำนวน 168 ชุด ประกอบไปด้วย 4 ส่วน โดยที่ส่วนที่ 1-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) ฝ่าย/สำนัก 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน 2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ความพึงพอใจของบุคลากร จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) การพูด (Say) 2) การอยู่ (Stay) 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. การศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับการจัดความรู้ในองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรในการศึกษา

2. สร้างรายการข้อคำถามให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยเฉพาะตัวแปรที่เกี่ยวกับระบวนการจัดการความรู้ให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่กำหนดไว้

3. ตรวจสอบความถูกต้องของร่างแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขในส่วนของข้อคำถามเพื่อใช้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence = IOC) ทั้งนี้ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อรายการ (Item) ที่มีค่า IOC = 0.50 ขึ้นไป หมายถึง รายการนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด โดยกำหนดความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

5. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านเรียบร้อยแล้ว นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ .50 ส่วนในข้อคำถามที่มีค่า IOC ≤ .50 ให้ตัดทิ้งหรือปรับปรุงใหม่ ซึ่งเมื่อนำคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาหาค่า IOC พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อ มีค่า IOC = 0.99 หมายความว่า มีความเที่ยงตรงสูง สามารถนำไปใช้ได้

การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยการใช้สูตรของ วาโร เพ็งสวัสดิ์, (2551, น. 245) ดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน } (\sum R)}{\text{จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ } (N)}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นหลักที่ศึกษา

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 – 1.00 มีความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

6. จากนั้น นำแบบสอบถามที่แก้แล้วไปทำการทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน เป้าหมายจำนวน 30 คน แล้วทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability analysis) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 ซึ่งได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้จริงได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) แบบวัดครั้งเดียว (One shot study) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 168 ชุด เมื่อได้รับแบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนงานที่ระบุสัดส่วนไว้ ก็จะหยุดและไม่เก็บแบบสอบถามเพิ่ม

3.2 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งที่มา เช่น หนังสือ รายงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ เว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา เพื่อศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการดำเนินการศึกษา

3.3 เนื่องจากสถานการณ์โควิดที่มีการระบาดอย่างรุนแรง ผู้ศึกษาจึงหลีกเลี่ยงเก็บแบบสอบถามแบบเผชิญหน้า มาเป็นการเก็บแบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์แทน เพื่อความสะดวกรวดเร็วและตอบโจทย์การศึกษานี้

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม	แนวคิดและทฤษฎี
ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ			
1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน	1. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานที่ชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อ 1	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561)
	2. หน่วยงานมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อ 2	
	3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 3	
	4. หน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 4	
	5. หน่วยงานมีหน่วยงานรับผิดชอบในการประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานที่เหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อ 5	
2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน	6. ระบบการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส	ส่วนที่ 2 ข้อ 6	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561)
	7. ปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณอัตรากำลังที่มี	ส่วนที่ 2 ข้อ 7	
	8. หน่วยงานมีระบบการวางแผนเส้นทางอาชีพ	ส่วนที่ 2 ข้อ 8	
	9. ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อ 9	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม	แนวคิดและทฤษฎี
3) การพัฒนาบุคลากร	10.หน่วยงานมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	ส่วนที่ 2 ข้อ 10	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561)
	11.หน่วยงานมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ส่วนที่ 2 ข้อ 11	
	12.หน่วยงานมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อ 12	
	13.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ	ส่วนที่ 2 ข้อ 13	
	14.ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อ 14	
4) การสร้างแรงจูงใจ	15. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อ 15	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561)
	16. หน่วยงานให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว	ส่วนที่ 2 ข้อ 16	
	17. ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อ 17	
	18. หน่วยงานดูแลเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ	ส่วนที่ 2 ข้อ 18	
	19. หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	ส่วนที่ 2 ข้อ 19	
	20. หน่วยงานดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 20	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม	แนวคิดและทฤษฎี
5) บรรยากาศในการทำงาน	21. หน่วยงานจัดเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 21	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561)
	22. ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 22	
	23. หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	ส่วนที่ 2 ข้อ 23	
	24. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ สามัคคีกันดี	ส่วนที่ 2 ข้อ 24	
	25. หน่วยงานจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ อาคารสถานที่ เป็นต้น	ส่วนที่ 2 ข้อ 25	
6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน	26. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อ 26	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561)
	27. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	ส่วนที่ 2 ข้อ 27	
	28.ท่านเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 28	
	29.ผลการประเมินความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ยุติธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อ 29	
	30. หน่วยงานนำผลการทำงานของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อ 30	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม	แนวคิดและทฤษฎี
7) ความพึงพอใจของบุคลากร	31. ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ	ส่วนที่ 2 ข้อ 31	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561)
	32. ในภาพรวมท่านพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 32	
	33. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	ส่วนที่ 2 ข้อ 33	
	34. ในภาพรวมท่านพึงพอใจผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อ 34	
	35. ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน	ส่วนที่ 2 ข้อ 35	
ตัวแปรตาม ได้แก่ ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ			
1) การพูด (Say)	36. ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านในมุมมองที่ดีเสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อ 36	Aon Hewitt (2017 อ้างถึงในนฤมล จิตรเอื้อ, 2561, น. 56)
	37. ท่านอยากบอก/เล่าให้ผู้คนทราบว่าตนเองทำงานในองค์การนี้	ส่วนที่ 3 ข้อ 37	
	38. ท่านแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์การ	ส่วนที่ 3 ข้อ 38	
	39. ท่านมักจะพูดเชิญชวนญาติหรือคนรู้จักให้มาทำงานในองค์การนี้	ส่วนที่ 3 ข้อ 39	
	40. ท่านมักจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางที่ผิด	ส่วนที่ 3 ข้อ 40	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	แบบสอบถาม	แนวคิดและทฤษฎี
2) การอยู่ (Stay)	41. งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า	ส่วนที่ 3 ข้อ 41	Aon Hewitt (2017 อ้างถึงในนฤมล จิตรเอื้อ, 2561, น. 56)
	42. ท่านมีความสุขกับการทำงาน	ส่วนที่ 3 ข้อ 42	
	43. การทำงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองได้เรียนรู้และเติบโต	ส่วนที่ 3 ข้อ 43	
	44. แม้ว่ามีโอกาส ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น	ส่วนที่ 3 ข้อ 44	
	45. ท่านรักในงานที่ทำ	ส่วนที่ 3 ข้อ 45	
3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive)	46. ท่านทุ่มเทและพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	ส่วนที่ 3 ข้อ 46	Aon Hewitt (2017 อ้างถึงในนฤมล จิตรเอื้อ, 2561, น. 56)
	47. ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	ส่วนที่ 3 ข้อ 47	
	48. ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอยู่เสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อ 48	
	49. ท่านพยายามพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อ 49	
	50. ท่านพยายามปรับตัวในการทำงานให้เหมาะกับการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ	ส่วนที่ 3 ข้อ 50	

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) ฝ่าย/สำนัก 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน 2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ความพึงพอใจของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) การพูด (Say) 2) การอยู่ (Stay) และ 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Pearson Correlation

4.5 การศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ และการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสรุปอุปนัย

เกณฑ์การแปลผล

ในการศึกษานี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

1. เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน 2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ความพึงพอใจของบุคลากร

ค่าเฉลี่ย

4.50 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อยที่สุด

2. เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการวิเคราะห์ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การพูด (Say) 2) การอยู่ (Stay) และ 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive)

ค่าเฉลี่ย

4.50 - 5.00 หมายถึง มีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Pearson Correlation โดยเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 3 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ทวีรัตน์, 2540, น. 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปรความหมาย
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.20 - 0.41	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันแ ในระดับค่อนข้างสูง
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/สำนัก จำนวน 168 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ได้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) ฝ่าย/สำนัก 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) รายได้ต่อเดือน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน 2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ความพึงพอใจของบุคลากร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 1) การพูด (Say) 2) การอยู่ (Stay) 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive)

4. ทดสอบสมมติฐานการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ดังนี้ H_0 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

อยู่ในระดับมาก H_1: ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ต่ำกว่าระดับมาก

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวน
$\overline{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
α	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	Sum of Squares
df	แทน	ค่าของชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	Mean Square
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 168 คน โดยวิเคราะห์ถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฝ่าย/สำนัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1– 4.7

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

(n = 168)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ชาย	52	31.00	2
หญิง	116	69.00	1
รวม	168	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

(n = 168)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	30	17.9	2
31-50 ปี	121	72.0	1
51 ปี ขึ้นไป	17	10.1	3
รวม	168	100.0	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31–50 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมา มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 168)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	8.3	3
ปริญญาตรี	129	76.8	1
สูงกว่าปริญญาตรี	25	14.9	2
รวม	168	100.0	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

(n = 168)

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
โสด	100	59.5	1
สมรส	58	34.5	2
หม้าย/หย่าร้าง	10	6.0	3
รวม	168	100.0	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 รองลงมา สมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามกลุ่มงาน

(n = 168)

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	1	0.6	9
กลุ่มงานเลขานุการ	4	2.4	7
ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม	3	1.8	8
ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์	3	1.8	8
ฝ่ายอำนวยการ	10	5.9	2
ฝ่ายการเงินและการบัญชี	4	2.4	7
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	5	2.9	6
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้	4	2.4	7
ฝ่ายกฎหมาย	6	3.5	5
ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านฯ	6	3.5	5
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	2.4	7
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1	10	5.9	2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 168)

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 2	6	3.5	5
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 3	9	5.4	3
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 4	11	6.5	1
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 5	9	5.4	3
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 6	9	5.4	3
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 7	9	5.4	3
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 8	9	5.4	3
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 9	9	5.4	3
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 10	9	5.4	3
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 11	8	4.8	4
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 12	11	6.5	1
สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 13	9	5.4	3
รวม	168	100.00	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดสำนักงาน สทบ. สาขาเขต 4 และสำนักงาน สทบ. สาขาเขต 12 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 รองลงมา ฝ่ายอำนวยการและสำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 3 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 5 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 6 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 7 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 8 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 9 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 10 และสำนักงาน สทบ. สาขาเขต 13 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 11 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านฯ และสำนักงาน สทบ. สาขาเขต 2 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 กลุ่มงานเลขานุการ ฝ่ายการเงินและการบัญชี ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคมและฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 และฝ่ายตรวจสอบภายใน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

(n = 168)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	94	56.0	1
11 – 20 ปี	47	28.0	2
21 ปี ขึ้นไป	27	16.0	3
รวม	168	100.0	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา 11 – 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 168)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ลำดับ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	35	20.8	3
15,001 – 30,000 บาท	69	41.1	1
30,001 บาท ขึ้นไป	64	38.1	2
รวม	168	100.0	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมา 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง

H_0 : ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง

H_1 : ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ต่ำกว่าระดับปานกลาง

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน 2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ความพึงพอใจของบุคลากร ผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.8 – ตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในทุกด้าน

(n = 168)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
นโยบายขององค์การและการบริหารงาน	3.47	.861	ปานกลาง	3
การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน	3.11	.906	ปานกลาง	7
การพัฒนาบุคลากร	3.26	.912	ปานกลาง	6
การสร้างแรงจูงใจ	3.33	.842	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 168)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
บรรยากาศในการทำงาน	3.53	.715	มาก	2
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.36	.911	ปานกลาง	4
ความพึงพอใจของบุคลากร	3.57	.772	มาก	1
รวม	3.38	.779	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.38) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.57) รองลงมา บรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.53) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.47) การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.36) การสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.33) การพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านนโยบายขององค์การและการบริหารงาน

(n = 168)

นโยบายขององค์การและการบริหารงาน	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานที่ชัดเจน	3.48	.947	ปานกลาง	3
หน่วยงานมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน	3.52	.934	มาก	1
หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงาน	3.43	.994	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

(n = 168)

นโยบายขององค์การและการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในการทำงาน	3.41	.930	ปานกลาง	5
หน่วยงานมีหน่วยงานรับผิดชอบในการประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.51	.928	มาก	2
รวม	3.47	.861	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านนโยบายขององค์การและการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.47) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) รองลงมา หน่วยงานมีหน่วยงานรับผิดชอบในการประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51) หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48) หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.43) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน

(n = 168)

การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ระบบการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส	3.35	1.067	ปานกลาง	1
ปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณอัตรากำลังที่มี	2.89	1.038	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(n = 168)

การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานมีระบบการวางแผนเส้นทางอาชีพ	3.05	.97085	ปานกลาง	3
ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม	3.14	1.018	ปานกลาง	2
รวม	3.11	.906	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.11) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.35) รองลงมา ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.14) หน่วยงานมีระบบการวางแผนเส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.05) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณอัตรากำลังที่มี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 2.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการพัฒนาบุคลากร

(n = 168)

การพัฒนาบุคลากร	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	3.23	.941	ปานกลาง	2
หน่วยงานมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.21	.948	ปานกลาง	4
หน่วยงานมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม	3.23	1.049	ปานกลาง	3
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ	3.32	.999	ปานกลาง	2
ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.33	1.012	ปานกลาง	1
รวม	3.26	.912	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.26) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.33) รองลงมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ และหน่วยงานมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.32) หน่วยงานมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.23) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.21) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการสร้างแรงจูงใจ

(n = 168)

การสร้างแรงจูงใจ	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.29	.924	ปานกลาง	5
หน่วยงานให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว	3.31	.997	ปานกลาง	4
ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม	3.22	.933	ปานกลาง	6
หน่วยงานดูแลเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ	3.36	.963	ปานกลาง	3
หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.37	.989	ปานกลาง	2
หน่วยงานดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.44	1.001	ปานกลาง	1
รวม	3.33	.842	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการสร้างแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.33) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.44) รองลงมา หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.37) หน่วยงานดูแลเกี่ยวกับการดูแล

รักษาสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.36) หน่วยงานให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.31) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านบรรยากาศในการทำงาน

(n = 168)

บรรยากาศในการทำงาน	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานจัดเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำงาน	3.53	.860	มาก	3
ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	.841	มาก	2
หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.22	.975	ปานกลาง	5
ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ สามัคคีกันดี	3.85	.798	มาก	1
หน่วยงานจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ อาคารสถานที่ เป็นต้น	3.36	.975	ปานกลาง	4
รวม	3.53	.715	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ สามัคคีกันดี อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85) รองลงมา ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.71) หน่วยงานจัดเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.53) หน่วยงานจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ อาคารสถานที่ เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.36) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(n = 168)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	3.38	.914	ปานกลาง	1
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.35	.949	ปานกลาง	3
ท่านเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.34	.996	ปานกลาง	4
ผลการประเมินความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ยุติธรรม	3.38	.965	ปานกลาง	1
หน่วยงานนำผลการทำงานของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	3.36	.938	ปานกลาง	2
รวม	3.36	.911	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.36) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและผลการประเมินความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.38) รองลงมา หน่วยงานนำผลการทำงานของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.36) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.35) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความพึงพอใจของบุคลากร

(n = 168)

ความพึงพอใจของบุคลากร	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ	3.23	.897	ปานกลาง	5
ในภาพรวมท่านพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.77	.850	มาก	1
ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	3.56	.879	มาก	4
ในภาพรวมท่านพึงพอใจผู้บังคับบัญชา	3.63	.975	มาก	3
ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน	3.66	.906	มาก	2
รวม	3.57	.772	มาก	2

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในด้านความพึงพอใจของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือในภาพรวมท่านพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77) รองลงมา ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66) ในภาพรวมท่านพึงพอใจผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63) ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

H_0 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

H_1 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ต่ำกว่าระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) การพูด (Say) 2) การอยู่ (Stay) 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive) ผู้ศึกษาจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.16 – 4.19

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การภาพรวมในทุกด้าน

(n = 168)

ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
การพูด (Say)	3.85	.785	มาก	2
การอยู่ (Stay)	3.83	.774	มาก	3
การพยายามสุดความสามารถ (Strive)	4.32	.637	มาก	1
รวม	4.00	.658	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.00) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพยายามสุดความสามารถ (Strive) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32) รองลงมาการพูด (Say) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การอยู่ (Stay) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพูด (Say)

(n = 168)

การพูด (Say)	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านในมุมมองที่ดีเสมอ	3.95	.843	มาก	1
ท่านอยากบอก/เล่าให้ผู้คนทราบว่าตนเองทำงานในองค์การนี้	3.91	.839	มาก	3
ท่านแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์การ	3.92	.847	มาก	2
ท่านมักจะพูดเชิญชวนญาติหรือคนรู้จักให้มาทำงานในองค์การนี้	3.50	1.066	มาก	4
ท่านมักจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางที่ผิด	3.95	.814	มาก	1
รวม	3.85	.785	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ด้านการพูด (Say) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านในมุมมองที่ดีเสมอและท่านมักจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางที่ผิด อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.95) รองลงมา ท่านแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.92) ท่านแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านมักจะพูดเชิญชวนญาติหรือคนรู้จักให้มาทำงานในองค์การนี้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ด้านการอยู่ (Stay)

(n = 168)

การอยู่ (Stay)	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า	4.09	.744	มาก	1
ท่านมีความสุขกับการทำงาน	3.78	.923	มาก	4

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

(n = 168)

การอยู่ (Stay)	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
การทำงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองได้เรียนรู้และเติบโต	3.79	.965	มาก	3
แม้ว่ามีโอกาส ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น	3.54	1.060	มาก	5
ท่านรักในงานที่ทำ	3.97	.854	มาก	2
รวม	3.83	.774	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การด้านการอยู่ (Stay) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.09) รองลงมา ท่านรักในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.97) การทำงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองได้เรียนรู้และเติบโต อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.79) ท่านมีความสุขกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แม้ว่ามีโอกาส ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การด้านการพยายามสุดความสามารถ (Strive)

(n = 168)

การพยายามสุดความสามารถ (Strive)	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ท่านทุ่มเทและพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	4.36	.670	มาก	2
ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	4.39	.648	มาก	1
ท่านพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอยู่เสมอ	4.33	.664	มาก	3

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

(n = 168)

การพยายามสุดความสามารถ (Strive)	$\overline{x}$	S.D	ระดับ	ลำดับ
ท่านพยายามพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ	4.22	.731	มาก	5
ท่านพยายามปรับตัวในการทำงานให้เหมาะกับการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ	4.27	.723	มาก	4
รวม	4.32	.637	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การด้านการพยายามสุดความสามารถ (Strive) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.39) รองลงมา ท่านทุ่มเทและพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.36) ท่านพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.33) ท่านพยายามปรับตัวในการทำงานให้เหมาะกับการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.27) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพยายามพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.22) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นไปในเชิงบวกในระดับสูง

H_0 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นไปในเชิงบวกในระดับสูง

H_1 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติเป็นไปในเชิงบวกในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

(n=168)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ		
	r	sig	N
นโยบายขององค์การและการบริหารงาน	.575**	000	168
การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน	.479**	000	168
การพัฒนาบุคลากร	.518**	000	168
การสร้างแรงจูงใจ	.563**	000	168
บรรยากาศในการทำงาน	.632**	000	168
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.577**	000	168
ความพึงพอใจของบุคลากร	.685**	000	168
รวม	.621**	000	168

**ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบ

สมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.621) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

นโยบายขององค์การและการบริหารงาน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับปานกลาง (r = 0.575) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับปานกลาง (r = 0.479) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การพัฒนาบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับปานกลาง (r = 0.518) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การสร้างแรงจูงใจ มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับปานกลาง (r = 0.563) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บรรยากาศในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.632) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับปานกลาง (r = 0.577) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ความพึงพอใจของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.685) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จึงสรุปได้ว่า มีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ดีขึ้นด้วย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	ความถี่
ท่านต้องการให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานและนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	126
ท่านต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การ	128
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	74

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 168 คน เมื่อพิจารณาแต่ข้อคำถาม พบว่า ข้อมีความถี่มากที่สุด คือ ท่านต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 128 คน รองลงมา คือ ท่านอยากให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานและนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 126 คน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 74 คน ตามลำดับ

ผู้ศึกษาได้ สรุปข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ดังนี้

1. นโยบายขององค์การและการบริหารงาน บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ต้องการให้พัฒนานโยบายขององค์การและการบริหารงาน โดยเฉพาะนโยบาย

ด้านการบริหารบุคลากร ควรมีการแบ่งโครงสร้างองค์การ แบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้งานกระจุกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ควรมีการสรรหาบุคลากรให้เพียงพอตามตำแหน่งที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างของงาน ประกอบกับควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านอุปกรณ์ เพิ่มงบในการจัดซื้อครุภัณฑ์ที่ทันสมัยและพร้อมสำหรับการใช้งานการติดต่อประสานงานกับส่วนกลางควรมีความสะดวกมากขึ้นและสามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ง่าย

3. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทุก ๆ ปีอย่างสม่ำเสมอ ในหัวข้อต่างๆ ที่สำคัญ เช่น กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง บัญชีกองทุนหมู่บ้าน บัญชีประชารัฐ และจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น โดยใช้หลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การ

4. การสร้างแรงจูงใจ โดยการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าตอบแทนบุคลากร

5. บรรยากาศในการทำงาน จัดสถานที่และอุปกรณ์ให้เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ควรมีบริเวณสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ หรือห้องอาหารสำหรับบุคลากรเป็นที่สำหรับนั่งรับประทานอาหารร่วมกัน จะได้สามารถแชร์ข้อมูลการทำงานระหว่างพักได้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคู่มือที่เกิดจากการพัฒนาขึ้นโดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการวัดและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์แก่องค์การและบุคลากรรุ่นต่อไป

7. ความพึงพอใจของบุคลากร การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี

8. การพูด (Say) สิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การ คือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการเพิ่มสวัสดิการ เช่น โบนัส และสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครอบครัวของบุคลากรและลูกจ้างอย่างทั่วถึง ปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน มีกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การมีกิจกรรมนันทนาการร่วมกันบ่อยๆ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และละลายพฤติกรรม รวมไปถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย สะอาด แบ่งส่วนงานอย่างชัดเจน มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควรมีการมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งที่ผู้ศึกษากล่าวมาทั้งหมดนี้จะส่งผลให้การพูดหรือกล่าวถึงองค์การของบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยจะเป็นการชื่นชมองค์การอย่างภาคภูมิใจ

9. การอยู่ (Stay) นโยบายที่ดี วัฒนธรรมองค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีในองค์กร จะส่งผลให้การอยู่ร่วมกันในองค์การเกิดความรักและสามัคคีกันในหมู่บุคลากร และเกิดความมุ่งมั่นพยายามสุดความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้ดีมีคุณภาพและมีประสิทธิผล เป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์การ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรก็จะเกิดความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การจนเกษียณอายุราชการ

10. การพยายามสุดความสามารถ (Strive) เมื่อองค์การมีนโยบายที่ดี วัฒนธรรมองค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีในองค์กร ประกอบกับมีสวัสดิการซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคลากรก็จะเกิดความทุ่มเท พยายามดึงศักยภาพของตัวเองออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างเต็มที่

11. บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

11.1 ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร ควรให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการจัดงานวันสถาปนาองค์การ เพื่อให้ทุกคนได้ทราบความเป็นมาขององค์การ และได้พบปะกับผู้บริหารระดับสูง เป็นการสร้างความคุ้นเคย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน

11.2 นำผลการประเมินไปพัฒนาองค์การ ในการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การผู้บริการองค์การควรมีการสรุปผลการประเมินให้กับบุคลากรทราบ และแจ้งปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และกำหนดทิศทางการพัฒนาแจ้งเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์การทุกคนทราบ เพื่อจะได้ดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน

11.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกับภาคีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน ควรจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาร่วมการเครือข่ายการทำงานหน่วยงานต่างๆ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด หน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานอัยการจังหวัด ฝ่ายปกครอง เป็นต้น

11.4 หมุนเวียนการปฏิบัติ โดยสลับสับเปลี่ยนจังหวัดที่รับผิดชอบทุก 4 ปี เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ควรมีนโยบายสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรทุกๆ 4 ปี โดยอาจจะทำแบบสำรวจขอย้ายตามประสงค์ นอกจากป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบแล้ว ยังช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ในพื้นที่ใหม่ เป็นการสร้างประสบการณ์การทำงานในเชิงพื้นที่เพื่อสร้างความรู้และความชำนาญในงานต่อไป

11.5 จัดวางอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไว้ในที่เหมาะสม องค์การควรให้ความสำคัญกับนโยบาย 5 ส. ควรมีการดำเนินการอย่างน้อง 3 เดือนครั้ง หรือเดือนละครั้ง เพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้สะอาด สะดวกและพร้อมที่จะทำงานในทุกๆ วัน

11.6 มีที่ตั้งสำนักงานถาวร เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อได้สะดวก เพราะปัจจุบันสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ตั้งอยู่ในอาคารศูนย์ราชการ หรือเช่าอาคารเอกชน ทำให้สถานที่จอดรถไม่สะดวก ห้องน้ำสุขาที่อาจจะไม่สะดวกเท่าที่ควรทั้งจำนวนและความสะอาด ตลอดจนไม่มีแผนที่แจ้งตำแหน่งของหน่วยงานต่างๆ ทำให้ต้องเดินหาและใช้เวลา ผู้บริหารองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการของบประมาณในการจัดสร้างอาคารสำนักงานเพื่อประโยชน์ขององค์การเองและประโยชน์แก่ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการอีกด้วย

บทที่ 5
สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/สำนัก ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขานุการ ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายการเงินและการบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านและเสริมสร้างศักยภาพชุมชน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1-13 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 290 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 24 ฝ่าย/สำนัก จำนวน 168 คน กำหนดขนาดโดยการใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ ซึ่งมีการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.987 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และสถิติเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผู้ศึกษานำมาสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 อายุ 31–50 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 สถานภาพโสด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 สังกัดสำนักงาน สทบ. สาขาเขต 4 และสำนักงาน สทบ. สาขาเขต 12 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10

1. สรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) รองลงมา บรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) และการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) ตามลำดับ

ด้านนโยบายขององค์การและการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.47) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) รองลงมา หน่วยงานมีหน่วยงานรับผิดชอบในการประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51) และหน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41) ตามลำดับ

ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35) รองลงมา ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14) และปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณอัตรากำลังที่มี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.89) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.26) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.33) รองลงมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้ท่าน

ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ และหน่วยงานมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.32) และหน่วยงานมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.21) ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.33) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.44) รองลงมา หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.37) และท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.22) ตามลำดับ

ด้านบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.53) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ สามัคคีกันดี อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85) รองลงมา ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.71) และหน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.22) ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.36) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและผลการประเมินความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.38) รองลงมา หน่วยงานนำผลการทำงานของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.36) และท่านเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.34) ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.57) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือในภาพรวมท่านพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.77) รองลงมา ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.66) และในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.23) ตามลำดับ

1.2 สรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.00) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพยายามสุดความสามารถ (Strive) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32) รองลงมาการพูด (Say) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85) และการอยู่ (Stay) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.83) ตามลำดับ

ด้านการพูด (Say) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านในมุมมองที่ดีเสมอและท่านมักจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางที่ผิด อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.95) รองลงมา ท่านแสดงความชื่นชม และภาคภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.92) และท่านมักจะพูดเชิญชวนญาติหรือคนรู้จักให้มาทำงานในองค์การนี้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.50) ตามลำดับ

ด้านการอยู่ (Stay) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.83) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.09) รองลงมา ท่านรักในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.97) และแม้ว่ามีโอกาส ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.54) ตามลำดับ

ด้านการพยายามสุดความสามารถ (Strive) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.39) รองลงมา ท่านทุ่มเทและพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.36) และท่านพยายามพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.22) ตามลำดับ

1.3 สรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สรุปได้ว่า การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.621) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐานหลัก แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ดีขึ้นด้วย ในส่วนของการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับปานกลาง (r = 0.479) ซึ่งต่างจากบรรยากาศในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.632) และความพึงพอใจของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.685) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า บุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองได้รับประโยชน์และความเป็น

ธรรมตามสมควร อีกทั้งบุคลากรที่ได้รับประโยชน์หรือมีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน ก็จะเกิดความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งนโยบายนี้บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ร่วมกัน จึงเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกันทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของด้านบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงตามไปด้วย

1.4 สรุปตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีดังนี้

1. นโยบายขององค์การและการบริหารงาน บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ต้องการให้พัฒนานโยบายขององค์การและการบริหารงาน โดยเฉพาะนโยบายด้านการบริหารบุคลากร ควรมีการแบ่งโครงสร้างองค์การ แบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้งานกระจุกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2. การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ควรมีการสรรหาบุคลากรให้เพียงพอตามตำแหน่งที่เกิดขึ้นตามโครงสร้างของงาน ประกอบกับควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านอุปกรณ์ เพิ่มงบในการจัดซื้อครุภัณฑ์ที่ทันสมัยและพร้อมสำหรับการใช้งานการติดต่อประสานงานกับส่วนกลางควรมีความสะดวกมากและสามารถเชื่อมถึงกันได้ง่าย

3. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรทุก ๆ ปีอย่างสม่ำเสมอ ในหัวข้อต่างๆ ที่สำคัญ เช่น กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง บัญชีกองทุนหมู่บ้าน บัญชีประชารัฐ และจริยธรรมในการทำงาน เป็นต้น โดยใช้หลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์การ

4. การสร้างแรงจูงใจ โดยการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าตอบแทนบุคลากร

5. บรรยากาศในการทำงาน จัดสถานที่และอุปกรณ์ให้เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ควรมีบริเวณสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ หรือห้องอาหารสำหรับบุคลากรเป็นที่สำหรับนั่งรับประทานอาหารร่วมกัน จะได้สามารถแชร์ข้อมูลการทำงานระหว่างพักได้

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคู่มือที่เกิดจากการพัฒนาขึ้นโดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์แก่องค์การและบุคลากรรุ่นต่อไป

7. ความพึงพอใจของบุคลากร การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี

8. การพูด (Say) สิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การ คือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างชัดเจน มีการเพิ่มสวัสดิการ เช่น โบนัส การทำประกันและสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครอบครัวของบุคลากรอย่างทั่วถึง ปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน มีกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การมีกิจกรรมนันทนาการร่วมกันบ่อยๆ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และละลายพฤติกรรม รวมไปถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย สะอาด แบ่งส่วนงานอย่างชัดเจน มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนควรมีการมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งที่ผู้ศึกษากล่าวมาทั้งหมดนี้จะส่งผลให้การพูดหรือกล่าวถึงองค์การของบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยจะเป็นการชื่นชมองค์การอย่างภาคภูมิใจ

9. การอยู่ (Stay) นโยบายที่ดี วัฒนธรรมองค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีในองค์การจะส่งผลให้การอยู่ร่วมกันในองค์การเกิดความรักและสามัคคีกันในหมู่บุคลากร และเกิดความมุ่งมั่นพยายามสุดความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้ดีมีคุณภาพและมีประสิทธิผล เป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์การ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความผูกพันต่อองค์การบุคลากรก็จะเกิดความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การจนเกษียณอายุราชการ

10. การพยายามสุดความสามารถ (Strive) เมื่อองค์การมีนโยบายที่ดี วัฒนธรรมองค์การที่ดี มีความรักความสามัคคีในองค์กร ประกอบกับมีสวัสดิการที่ดีซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคลากรก็จะเกิดความทุ่มเท พยายามและแสดงศักยภาพของตนเองออกมาเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่

11. บุคลากรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ มีข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

11.1 ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร

11.2 นำผลการประเมินไปพัฒนาองค์การ

11.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกับเครือข่ายการทำงาน

11.4 หมุนเวียน สลับสับเปลี่ยนจังหวัดทุก 4 ปี เพื่อป้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

11.5 จัดวางอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไว้ในที่เหมาะสม

11.6 มีที่ตั้งสำนักงานถาวร เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อได้สะดวก

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) รองลงมา บรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2561, น. 96) กล่าวว่า องค์การควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความผาสุก ความพึงพอใจ และการจูงใจบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์การในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย ดังนั้น ผู้นำขององค์การต้องมีนโยบายหรือกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยเกณฑ์ที่มีความยุติธรรม ไปจนถึงสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีอุปกรณ์ที่พร้อมและเพียงพอต่อการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานที่ดีและมีความมั่นคงในอาชีพการทำงานอย่างสูงสุด จึงจะสามารถซื้อใจให้บุคลากรยินดีและมีความพร้อมที่จะทำงานให้องค์การอย่างเต็มใจและมีความสุข ในส่วนของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติยังต้องพัฒนาความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ครอบคลุมและดียิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลากรเห็นว่าสวัสดิการยังไม่เป็นที่พึงพอใจเท่าที่ควร อาจจะต้องพัฒนาให้เป็นไปในรูปแบบนโยบายขององค์การ เพื่อให้รูปแบบการพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน HREX.asia (บทความออนไลน์) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหรือความผูกพันของบุคลากร หมายถึง การแสดงออกหรือกระทำการใด ๆ กับกิจกรรมตลอดจนงานต่าง ๆ ขององค์การ อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมอาจเกิดจากความเต็มใจหรือพึงพอใจหรือไม่ก็ได้ แต่ส่วนใหญ่แล้วอาจหมายถึงความยินดีในการกระทำหรือร่วมมือเสียมากกว่า การมีส่วนร่วมกับองค์การที่ดีนั้นย่อมเกิดจากความพึงพอใจเป็นพื้นฐานแรก เมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะนำสู่การมีส่วนร่วมตลอดจนความผูกพันกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการทำงานหรือทำประโยชน์ต่างๆ ให้องค์การอย่างมีศักยภาพได้เช่นกัน และการมีส่วนร่วมต่อองค์การที่ดีนั้นย่อมทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน และร่วมผลักดันให้องค์การสู่ความสำเร็จอย่างเต็มที่ด้วยกัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสำนักงาน

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ อาจจะต้องมีการพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้นไป และเน้นการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.00) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพยายามสุดความสามารถ (Strive) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.32) รองลงมาการพูด (Say) อยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 3.85) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2563 : 68-78) ศึกษาแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยการสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า การพูดถึงองค์การของตนในทางที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การทุ่มเทความพยายาม มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในทิศทางที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรพยายามสุดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด นอกจากนี้แล้ว ยังจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การพูดถึงองค์การในทิศทางที่ดีปากต่อปาก ด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความผูกพันและการมีความจงรักภักดีต่อองค์การอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญหากต้องการรักษาบุคลากรที่เก่งและดีไว้ในองค์การ อีกทั้ง ยังแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ถูกทอดทิ้งหรือโดดเดี่ยว เป็นองค์การแบบอย่างดีเยี่ยม Porter and Smith (1970 cite in Mowday et al., 1982: 27) ได้กล่าวถึง ผลของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรไว้คล้ายกันว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งของบุคคล ต่อองค์การส่งผลให้บุคลากรมีลักษณะ 3 ลักษณะ คือ 1. ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นลักษณะที่บุคคลากรเต็มที่เสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น และจากผลการวิเคราะห์สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติก็ถือว่าทำได้ดี ในส่วนที่ผู้ศึกษาต้องการค้นคว้า แต่อาจจะมีส่วนอื่นที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งก็เป็นโจทย์ที่ท้าทายให้กับผู้บริหารองค์การดำเนินการต่อไป

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียรสัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการ

ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยภาพรวมมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r = 0.621) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมุติฐานหลัก แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติมีลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การในระดับที่ดีขึ้นด้วย และยังมีบุคลากรที่มีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ก็จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองได้รับประโยชน์และความเป็นธรรมตามสมควร อีกทั้งบุคลากรที่ได้รับประโยชน์หรือมีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน ก็จะเกิดความพึงพอใจต่อองค์การ ซึ่งนโยบายนี้บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ร่วมกันจึงเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกันทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของด้านบรรยากาศในการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของสุภวิชญ์ ทะมังกลาง (2562 : 64-68) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2) เปรียบเทียบระดับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้า ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อปัจจัยหลักที่มีความเกี่ยวข้องกับปากท้องของบุคลากร และความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตขณะทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อบุคลากรสูง บุคลากรจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากสามารถสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตได้รายได้เพียงพอ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและพอใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถให้แก่องค์การนี้ต่อไป บอกปากต่อปากเล่าในสิ่งที่ดีที่บุคลากรเหล่านั้นได้รับจากองค์การ ผู้บริหารองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับทุกๆ นโยบายไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องคนเพื่อให้เกิดความสมดุลของอาชีพและชีวิต จะสามารถสร้างทีมงานที่ดีมีคุณภาพ ตลอดจน รักและเคารพ

ซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีในองค์การ ผู้นำดี นโยบายดี มีคุณธรรม ย่อมสร้างสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเสมอ เพราะไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น อาจจะเป็นเพราะปัจจุบันสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ได้ดำเนินกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์การบ้างแล้ว เช่น กีฬาสานสัมพันธ์ จะจัดปีละครั้ง โดยแบ่งเป็นโซนแต่ละภาค และนำมาจัดรวมเป็นสัมมนาประจำปีขององค์การ ในการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาจะมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะและความสามัคคี นอกจากนี้ กิจกรรม Workshop ในการสอบถามความต้องการของบุคลากรด้านต่างๆ ตลอดจนมีการจัดงานเลี้ยงประจำปี มอบของขวัญของรางวัล และจับสลากแลกของขวัญเป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สามารถสร้างความความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์การได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Gubman (2003, อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ, 2555, น. 19) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเรื่องที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Employee Engagement) ทั้งนี้ เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ ได้แก่ การแสดงความขอบคุณการแสดงความยินดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจในการกระทำต่างๆ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จึงล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร (Employee Engagement) ทั้งสิ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 องค์การควรมีการสร้างความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนานโยบายขององค์การและการบริหารงาน ด้านการบริหารบุคลากร สรรหาบุคลากรให้เพียงพอตามโครงสร้างของงาน จัดซื้ออุปกรณ์ ให้เพียงพอสำหรับการใช้งาน พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม จัดสวัสดิการที่เหมาะสม วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

3.1.2 องค์การควรมีมีการสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสม จะส่งผลให้การพูดหรือกล่าวถึงองค์การของบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่ดี ทำให้การอยู่ร่วมกันในองค์การเกิดความรักและสามัคคีกันในหมู่บุคลากร และเกิดความมุ่งมั่นพยายามสุดความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้ดีมีคุณภาพและมีประสิทธิผล เป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์การ อีกทั้ง เกิดความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การจนเกษียณอายุราชการ เช่น การสอบเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในอนาคต

3.1.3 บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามควรให้ความสนใจในสิ่งที่ตนตอบ ไม่ใช่ตอบเพียงแค่ให้แล้วเสร็จไป เพราะถือเป็นผลประโยชน์แก่ตนเอง ซึ่งการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดตั้งนโยบายด้านความผูกพันในองค์การได้

3.1.4 การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน ควรมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นธรรมภายใต้จรรยาบรรณของราชการ กระทำโดยการเปิดเผย เพื่อให้บุคลากรและบุคคลภายนอกที่จะเข้ามาร่วมงานในองค์การรู้สึกไว้วางใจและได้รับความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน

3.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2.1 ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร เช่น จัดงานวันสถาปนาองค์การ เพื่อให้ทุกคนได้พบปะกับผู้บริหารระดับสูง สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3.2.2 นำผลการประเมินไปพัฒนาองค์การ และแจ้งปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์การเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.2.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรร่วมกับภาคีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกัน เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด หน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานอัยการจังหวัด ฝ่ายปกครอง เป็นต้น

3.2.4 หมุนเวียนการปฏิบัติ ควรมีนโยบายสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรทุกๆ 4 ปี เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

3.2.5 จัดวางอุปกรณ์อำนวยความสะดวกไว้ในที่เหมาะสม เพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้สะอาด สะดวกและพร้อมที่จะทำงานในทุกๆ วัน

3.2.6 มีที่ตั้งสำนักงานถาวร เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อได้สะดวก

3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

3.3.1 ควรมีการศึกษานโยบายการยกระดับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ เช่น โครงการหรืองบประมาณที่รับรับจัดสรรสำหรับหรับยกระดับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในองค์การและสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้องและตรงจุด เป็นการประหยัดงบประมาณได้ทางหนึ่ง

3.3.2 ควรมีการศึกษาระดับความพึงพอใจหากมีการนำนโยบาย Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มาใช้ในสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในอนาคต เพื่อให้ตอบโจทย์การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุขก้าวสู่การเป็นองค์การชั้นนำในด้านการพัฒนาองค์การแห่งความสุข และต่อยอดด้วยการสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ในหมวดที่ 1 ด้านการนำองค์การ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรในองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กฤษณา บุญเทียม. (2560). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศาลยุติธรรม : ศึกษากรณีศาลยุติธรรมในจังหวัดอุบลราชธานี*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 14). ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติพงศ์ อิ่มประคองศิลป์ และ นภณัฐ ชมพู. (2553). บทความออนไลน์ สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก www.dusitpoll.dusit.ac.th.

ชาคริต สินเย็น. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. [การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พรทิพย์ สมวัน. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

นฤมล จิตรเอื้อ. (2561). การใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเพื่อการศึกษาการดำเนินการที่เป็นเลิศของสถานศึกษา. Veridian E-Journal,Silpakorn University ISSN 1906-3431. Vol. 11 No. 2 (2018): ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ (พฤษภาคม - สิงหาคม 2561).

บริษัท ไอโคเน็กซ์ จำกัด. (2566). กลยุทธ์ในการสร้าง Employee Engagement. บทความออนไลน์ สืบค้น 10 เมษายน 2567 จาก www. iconext.co.th.

รักษ์รัศมี วุฒิมานพ. (2555). *ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.

สุภลักษณ์ โสมณวัตร์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานออมสินภาค 12.

สุภวิชญ์ ทะมังกลาง. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มสายงานรองผู้ว่าการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สันต์ฤทัย ลิ่มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียว ริฟายเออร์ จำกัด (มหาชน).* [สารนิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2563). แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ 2563.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). คู่มือแนวทางการพัฒนาองค์การสู่ระบบราชการ 4.0. สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. สำนักงาน ก.พ.ร.: กรุงเทพฯ.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. (2566). สืบค้นจาก http://www.villagefund.or.th/

AON Hewitt. (2017). Trends in Global Employee Engagement. Retrieved August 7, 2017, from https://www.aonhewitt.com.au/Home/Resources/Reports-and-research/2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement-report

Gubman, L.E. 2003. Increasing and Measuring Engagement [On-line]. Available: http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html.

Hewitt Associates. (2004). Best employers in Canada [Online]. Available: http//www.hrpro.org/ files/Studyfinding.pdf.

Herbert, A. Simon. (1947). Administrative Behavior. New York : Macmillan.

Porter, L. W. , & Smith, F. J. (1970). The Etiology of Organizational Commitment. University of California, unpublished paper.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สทบ.
รับที่ 2904
วันที่ 19 มิ.ย. 67
เวลา 10.30

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ๔๔๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(๑) สบ.สพม. 19มิ.ย.67

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายประกิต นุ่มโพธิ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๔-๖๑๐-๗๔๗๑

(๒) - อนุญาต.
- แล้ว สพท. รับทราบ จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้
- สอบ สพม. แล้วขอประสานกิตฯ และตามคุณ การดำเนินการตามหนังสือประสานงานฯ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเบญจพล นาคประเสริฐ)
ผู้อำนวยการสำนักงาน
กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ
20 มิ.ย. 2567

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

สทบ. 2906/67

แบบสอบถาม
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และเพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา สามารถแบ่งออกได้ 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) สถานภาพสมรส 5) ฝ่าย/กลุ่มงาน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 7) รายได้ต่อเดือน (จำนวน 7 ข้อ)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) นโยบายขององค์การและการบริหารงาน 2) การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างแรงจูงใจ 5) บรรยากาศในการทำงาน 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7) ความพึงพอใจของบุคลากร (จำนวน 35 ข้อ)

ส่วนที่ 3 ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 1) การพูด (Say) 2) การอยู่ (Stay) และ 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive) (จำนวน 15 ข้อ)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

   1)❒ชาย 2)❒หญิง

2. อายุ

   1)❒ต่ำกว่าหรือเท่ากับ30ปี 2)❒31-50ปี

   3)❒51ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1)❒ต่ำกว่าปริญญาตรี 2)❒ปริญญาตรี

3)❒สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

1)❒โสด 2)❒สมรส

3)❒หม้าย/หย่าร้าง

5. ฝ่าย/กลุ่มงาน

1)❒ฝ่ายตรวจสอบภายใน 2)❒กลุ่มงานเลขานุการ

3)❒ฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจกรรมเพื่อสังคม 4)❒ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์

5)❒ฝ่ายอำนวยการ 6)❒ฝ่ายการเงินและการบัญชี

7)❒ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล 8)❒ฝ่ายวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้

9)❒ฝ่ายกฎหมาย 10)❒ฝ่ายพัฒนากองทุนหมู่บ้านฯ

11)❒ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ 12)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 1

13)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 2 14)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต

15)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 4 16)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 5

17)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 6 18)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 7

19)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 8 20)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 9

21)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 10 22)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 11

23)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 12 24)❒สำนักงาน สทบ. สาขาเขต 13

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1)❒ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี 2)❒11 - 20ปี

3)❒21 ปี ขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

1)❒ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2)❒15,001 – 30,000 บาท

3)❒30,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องขวามือ ตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
นโยบายขององค์การและการบริหารงาน						
1	หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงานอย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงาน ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านความผูกพันต่อองค์การในการทำงาน					
4	หน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในการทำงาน					
5	หน่วยงานมีหน่วยงานรับผิดชอบในการประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติที่เหมาะสม					
การจ้างงานและความก้าวหน้าในงาน						
6	ระบบการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส					
7	ปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณอัตรากำลังที่มี					
8	หน่วยงานมีระบบการวางแผนเส้นทางอาชีพ					
9	ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การพัฒนาบุคลากร						
10	หน่วยงานมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่					
11	หน่วยงานมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
12	หน่วยงานมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม					
13	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ					
14	ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
การสร้างแรงจูงใจ						
15	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
16	หน่วยงานให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว					
17	ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม					
18	หน่วยงานดูแลเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ					
19	หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี					
20	หน่วยงานดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
บรรยากาศในการทำงาน						
21	หน่วยงานจัดเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำงาน					
22	ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
23	หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
24	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ สามัคคีกันดี					
25	หน่วยงานจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ อาคารสถานที่ เป็นต้น					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
26	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน					
27	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
28	ท่านเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
29	ผลการประเมินความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ยุติธรรม					
30	หน่วยงานนำผลการทำงานของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม					

ข้อที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความพึงพอใจของบุคลากร						
31	ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ					
32	ในภาพรวมท่านพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน					
33	ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
34	ในภาพรวมท่านพึงพอใจผู้บังคับบัญชา					
35	ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน					

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องขวามือ ตามความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อที่	ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การพูด (Say)						
36	ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านในมุมมองที่ดีเสมอ					
37	ท่านอยากบอก/เล่าให้ผู้คนทราบว่าตนเองทำงานในองค์การนี้					
38	ท่านแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์การ					
39	ท่านมักจะพูดเชิญชวนญาติหรือคนรู้จักให้มาทำงานในองค์การนี้					
40	ท่านมักจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางที่ผิด					
การอยู่ (Stay)						
41	งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า					
42	ท่านมีความสุขกับการทำงาน					
43	การทำงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองได้เรียนรู้และเติบโต					
44	แม้ว่ามีโอกาส ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น					
45	ท่านรักในงานที่ทำ					
การพยายามสุดความสามารถ (Strive)						
46	ท่านทุ่มเทและพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้					
47	ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					

ข้อที่	ลักษณะที่แสดงถึงความผูกพันของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
48	ท่านพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอยู่เสมอ					
49	ท่านพยายามพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ					
50	ท่านพยายามปรับตัวในการทำงานให้เหมาะกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ (เพิ่มเติม)

ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

1.ท่านอยากให้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานและนำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

2.ท่านต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างไร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์การ

.....

.....

.....

3.ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ชัดเจน	181.8333	1012.144	.869	.987
หน่วยงานมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจน	181.8333	1012.144	.869	.987

หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	181.7667	1015.840	.777	.987
หน่วยงานจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในการทำงาน	181.8000	1021.407	.780	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
หน่วยงานมีหน่วยงานรับผิดชอบในการประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านคุณภาพชีวิตนการทำงานที่เหมาะสม	181.7333	1018.892	.845	.987
ระบบการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส	181.8667	998.878	.892	.987
ปริมาณคนเหมาะสมกับปริมาณอัตรากำลังที่มี	182.3667	1022.102	.627	.987
หน่วยงานมีระบบการวางแผนเส้นทางอาชีพ	182.1333	1011.223	.830	.987

ท่านได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม	181.9000	1004.852	.884	.987
หน่วยงานมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	181.9667	1016.654	.820	.987
หน่วยงานมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	182.0000	1010.345	.898	.987
หน่วยงานมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นธรรม	182.0000	1009.517	.841	.987
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้ท่านได้รับโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ	181.9000	1008.714	.853	.987
ท่านได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	181.9333	1019.306	.810	.987
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม	181.7333	1027.582	.671	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

หน่วยงานให้ความสำคัญกับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว	181.8333	1017.937	.801	.987
ท่านได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้อย่างเหมาะสม	182.0333	1029.413	.655	.987
หน่วยงานดูแลเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ	181.9667	1029.344	.694	.987
หน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	181.8667	1019.568	.733	.987
หน่วยงานดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน	181.8000	1015.890	.806	.987
หน่วยงานจัดเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำงาน	181.6667	1031.954	.639	.987
ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมในการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	181.7667	1021.633	.742	.987
หน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	182.0667	1014.616	.869	.987
ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ สามัคคีกันดี	181.5667	1033.151	.657	.987

หน่วยงานจัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ที่จอดรถ อาคารสถานที่ เป็นต้น	181.8000	1022.855	.796	.987
ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน	181.8667	1019.154	.863	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	181.8667	1015.706	.883	.987
ท่านเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	181.8667	1009.775	.908	.987
ผลการประเมินความดีความชอบบุคลากรในหน่วยงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ยุติธรรม	181.8000	1014.303	.875	.987
หน่วยงานนำผลการทำงานของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมีการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	181.8000	1017.131	.916	.987

ในภาพรวมท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ	181.9000	1024.093	.808	.987
ในภาพรวมท่านพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน	181.5333	1031.499	.716	.987
ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	181.7333	1019.375	.836	.987
ในภาพรวมท่านพึงพอใจผู้บังคับบัญชา	181.5333	1021.361	.834	.987
ในภาพรวมท่านพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน	181.6000	1028.593	.803	.987

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมักพูดถึงหน่วยงานของท่านในมุมมองที่ดีเสมอ	181.5000	1021.638	.800	.987
ท่านอยากบอก/เล่าให้ผู้คนทราบว่าตนเองทำงานในองค์การนี้	181.4667	1020.051	.855	.987
ท่านแสดงความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์การ	181.5333	1016.464	.884	.987

ท่านมักจะพูดเชิญชวนญาติหรือคนรู้จักให้มาทำงานในองค์การนี้	181.8000	997.959	.861	.987
ท่านมักจะชี้แจงและอธิบายแก้ไขเสมอ เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์การในทางที่ผิด	181.6000	1014.110	.853	.987
งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่า	181.3000	1035.666	.557	.987
ท่านมีความสุขกับการทำงาน	181.6333	1018.102	.849	.987
การทำงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองได้เรียนรู้และเติบโต	181.6667	1010.161	.831	.987
แม้ว่ามีโอกาส ท่านจะไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น	181.9000	1026.093	.679	.987
ท่านรักในงานที่ทำ	181.6333	1023.964	.777	.987
ท่านทุ่มเทและพยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	181.0667	1042.547	.449	.987
ท่านพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	181.0333	1043.826	.453	.987

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
ท่านพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นอยู่เสมอ	181.1000	1038.714	.546	.987
ท่านพยายามพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ	181.2000	1034.648	.625	.987
ท่านพยายามปรับตัวในการทำงานให้เหมาะกับการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ	181.1667	1038.420	.572	.987

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1.ชื่อ นางบุปผา ปะวะสาร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและการบัญชี สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

2.ชื่อ นายคทาวุฒิ กวีวรรณ
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมายและนิติกรรมสัญญา สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

3.ชื่อ นางสาวลำดวน ชาวดอน
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๒๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางบุปผา ปะวะสาร
(ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและการบัญชี สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายประกิต นุ่มโพธิ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๔-๖๑๐-๗๔๗๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ขาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ๔๒๘

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายคฑาวุฒิ กวีวรรณ
(หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมายและนิติกรรมสัญญา ฝ่ายกฎหมาย สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายประกิต นุ่มโพธิ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๔-๖๑๐-๗๔๗๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ๔๒๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวลำดวน ชาวดอน
(หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายประกิต นุ่มโพธิ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๔-๖๑๐-๗๔๗๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

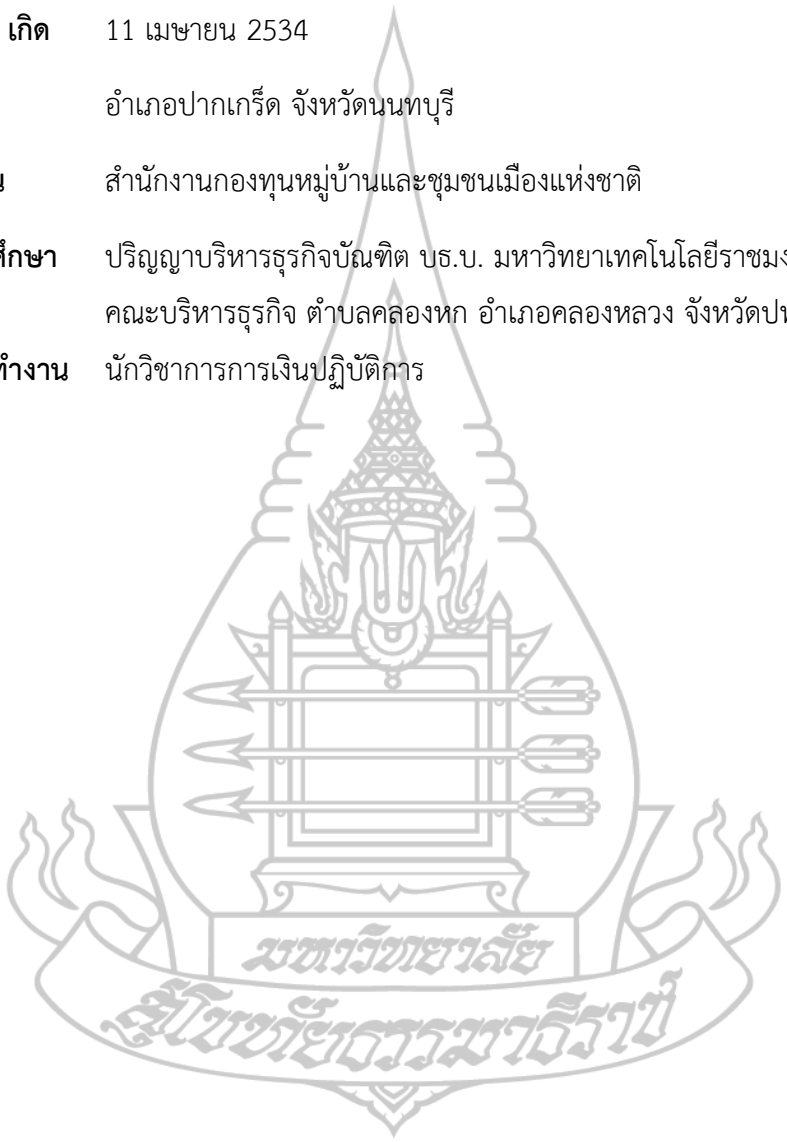
ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล นายประกิต นุ่มโพธิ์

วัน เดือน ปี เกิด 11 เมษายน 2534

สถานที่เกิด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ที่อยู่ปัจจุบัน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ประวัติการศึกษา ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต บธ.บ. มหาวิทยาเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ประวัติการทำงาน นักวิชาการการเงินปฏิบัติการ