

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 90 ราย โดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งได้เป็น 3 ส่วน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่งงาน ประเภทสายงาน ตำแหน่งทางการบริหาร หน่วยงานต้นสังกัดตามโครงสร้างองค์กร เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 90 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.0 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 34.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.3 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 35.6 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 37.8 มีสถานภาพตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ร้อยละ 65.6 ประเภทสายงานสายงานวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 66.7 ประเภทสายงานปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ได้แก่ นักการเงินและบัญชี บรรณารักษ์ พนักงานปฏิบัติงาน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 88.2 ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร ร้อยละ 75.6 สังกัดสำนักงานคณะบริหารธุรกิจ ร้อยละ 55.6 ในหน่วยงานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา ร้อยละ 40.0 และได้รับเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน คือ 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 24.4

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพัน

ความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร ในแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เช่นเดียวกัน สามารถอธิบายรายละเอียดของปัจจัยย่อยในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านองค์การมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาคณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.87) และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.57) และสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.1 คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร

1.2 คณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

1.3 คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

1.4 คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่บุคลากร

1.5 คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน

1.6 คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน

1.7 คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร

1.8 นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ

1.9 คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงาน อย่างเป็นมาตรฐาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ในปีจี้ย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือคณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมาคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.66) คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.63) และสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 2.1 คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ
- 2.2 คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 2.3 คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง
- 2.4 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.73) ในปีจี้ย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือคณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) และคณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.62) และสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 3.1 คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ
 - 3.2 คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน
 - 3.3 คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร
 - 3.4 คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่งตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน
- 3.4 คณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน

3.5 คณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร

3.6 คณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม

3.7 คณะฯ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

3.8 คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน

3.9 คณะฯ มีการจัดทำแผนการฝึกอบรม ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.9 คณะฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในองค์กรประเภทเดียวกัน

3.10 คณะฯ มีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน

3.11 คณะฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.46) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

4.1 ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ

4.2 ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

4.3 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4.3 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ

4.4 ผู้บังคับบัญชาให้มีการให้คำแนะนำ และแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การในด้านภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านภาพรวมมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) และเมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยมีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย และสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- 5.1 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
- 5.2 มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ
- 5.3 มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของบุคลากรในด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1) ด้านองค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากร

ได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.68) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติเป็นธรรมเนียมแก่พนักงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.00) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติเป็นธรรมเนียมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

2) ด้านงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.58) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะฯ (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะฯ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และคณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือคณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.87) และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.74)

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.61) และคณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.65) และคณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และคณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96)

4) ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.42) และผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.65) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.30)

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

1) ด้านองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.96) และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.68) และคณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.59)

2) ด้านงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

(ค่าเฉลี่ย 3.66) และคณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะฯ (ค่าเฉลี่ย 3.68) และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.64)

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสภาพตำแหน่งงานประจำให้ระดับความคิดเห็น ต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมาคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะ เรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.64) และคณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการ ประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.55)

4) ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับ ฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.51) และให้ระดับความ คิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของ บุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากร ให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

จำแนกตามประเภทสายงาน

1) ด้านองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.95) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน คณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.80) และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.63)

2) ด้านงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.74) และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของคุณคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้คุณบุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.63) และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคุณบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.59)

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสายงานปฏิบัติการให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.59) และคณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

4) ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสายงานปฏิบัติการให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้คุณบุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.62) และวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของคุณบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้คุณบุคลากรได้รับทราบ

(ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.35) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.33)

จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

1) ด้านองค์การ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.75) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.32) และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

2) ด้านงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท 40,001 และ 20,001-40,000 บาท บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงานโดยรวมในระดับ เห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียม อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.67) และ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และบุคลากรสามารถ ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากร มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.95) และคณะฯ มีการมอบหมาย งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.86)

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับ เห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจุบันย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำ กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.64) และคณะฯ มีการประเมินผล

การปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และ คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และคณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

4) ด้านภาวะผู้นำ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่ กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาให้ระดับความคิดเห็นใน ระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับ ทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.36) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมา ถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมาให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปาน กลางคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.38) และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละ หน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.86) และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวม

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรโดยการวัดความผูกพันต่อองค์กรวัดมาจกความผูกพันในภาพรวมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

สรุปความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านภาพรวม พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบด้านภาพรวมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) และเมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยมีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย และสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
2. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
3. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลการศึกษาดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี และ 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.70) และท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.65) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.52) และท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.64)

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ และพนักงานงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและ

ยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.07) และท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.82) และท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73)

จำแนกตามประเภทสายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.18) และท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.94) และท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.82)

จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001-40,000 บาทให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันของบุคลากรต่อคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.83) และท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาทให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดลำดับแรกคือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.64) รองลงมาคือ ท่านมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.55) และท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ และภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.817 โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 66.8 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 33.2 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรงจะใกล้เคียงกับระดับความผูกพันในภาพรวมจริงๆ ของพนักงานค่อนข้างต่ำ และพบว่าองค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าไม่มีผลกับความผูกพันด้านภาพรวมอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยด้านองค์กรสามารถทำงานระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด 99.4 เปอร์เซ็นต์ (B=0.994) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้ 24.3 เปอร์เซ็นต์ (B=0.243) ซึ่งแสดงว่าองค์ประกอบด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้เพียง 2 ปัจจัย ในขณะที่ปัจจัยอื่นใช้ทำนายไม่ได้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่ามีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งตรงกับแนวคิดของ The Gallup Organization (2002) สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ที่ได้แบ่งประเภทของพนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรไว้ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ห้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล(2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล กล่อมจิต (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged) เช่นเดียวกัน

2. ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมาก โดยอันดับแรกคือ ด้านงาน รองลงมาด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล(2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านงาน

และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล กล่อมจิต (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านองค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านงาน

1) ด้านองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาได้แก่ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล(2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริษัทฯมีการถ่ายทอดนโยบาย และกลยุทธ์ให้กับทุกแผนกอย่างชัดเจน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล กล่อมจิต (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบริษัทฯ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน

2) ด้านงาน

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือคณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล(2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริษัทฯมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล กล่อมจิต (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการจัดระบบการให้คำปรึกษา ด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร และคณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล กล่อมจิต (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้า ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริษัทมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และครอบคลุมทุกหน้าที่

4) ด้านภาวะผู้นำ

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้าง และนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรพิมล กล่อมจิต (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงาน พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วุฒิ เวชอภิกุล(2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอส ยู เอส(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าภาพรวมของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันต่อองค์กร (Engaged) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ความเด่นในองค์กร” กล่าวคือทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ มีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1) ด้านองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านองค์กรในระดับเห็นด้วยมาก ในปัจจัยที่ให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และผลของระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กรโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นต่อบัญชีย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อบัญชีย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร และคณะฯ มีการ

ส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร ในลำดับเดียวกัน และ
รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้
คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ
คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร และคณะฯ
มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและ
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย
ตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับ
บุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น
ในองค์กร และคณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย
ตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับ
บุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม และคณะฯ
มีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร

จำแนกตามประเภทสายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความ
คิดเห็นต่อด้านองค์กร โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ประเภทสายงานวิชาการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้าง
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการ
ส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร และคณะฯ มีการกำหนด
กฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน และคณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากร
ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ในลำดับเดียวกัน

ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้าง
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการ
ส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์กร และคณะฯ จัดให้มี
ช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม

จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท และ 40,001 บาท ขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ ในลำดับเดียวกัน และ คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้พนักงาน ได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ในองค์การ และคณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน

2) ด้านงาน

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านงานในระดับเห็นด้วยมาก ในปัจจัยที่ให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และผลของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมา คือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมา คือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ ในลำดับเดียวกัน และคณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงาน โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็น ต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของ บุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของบุคลากร และคณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อย ตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่าง เพียงพอ รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้อง กับนโยบายของคณะ และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

จำแนกตามประเภทสายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ประเภทสายงานวิชาการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ

ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท 40,001 และ 20,001-40,000 บาท บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านงานโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และคณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะในลำดับเดียวกัน

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และคณะฯ มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับเห็นด้วยมาก ในปัจจัยที่ให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และคณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และผลของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และคณะฯ มีการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และคณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน และคณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสภาพตำแหน่งพนักงานประจำให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ

มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ และคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและคณะฯ มีการกำหนดกรอบและแนวทางในการประเมินความสามารถ (Competency) ของบุคลากร

จำแนกตามประเภทสายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสายงานปฏิบัติการให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ประเภทสายงานวิชาการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ และคณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน

ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และคณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท และ 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไปให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร และคณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ รองลงมาคือ

คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และ คณะฯ ส่งเสริมให้บุคลากรได้ มีโอกาส ที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้นในที่ทำงาน

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และคณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัย ของบุคลากรอย่างเพียงพอ ในลำดับเดียวกัน รองลงมาคือ คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรที่ชัดเจน และคณะฯ มีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ในลำดับเดียวกัน และคณะฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของบุคลากรแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การจ่ายค่าตอบแทน

4) ด้านภาวะผู้นำ

จากผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำในระดับเห็นด้วยมาก ในปัจจัย ที่ให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากร ได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผล และเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบสม่ำเสมอ และผลของระดับความคิดเห็นต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้ระดับความคิดเห็นต่อ ด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การโดยรวมในระดับ เห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากร ได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง ผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ในลำดับเดียวกัน

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากร ได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ และ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ

ผู้ที่มีสถานภาพตำแหน่งงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ในลำดับเดียวกัน

จำแนกตามประเภทสายงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทสายงานวิชาการและสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามสายงานปฏิบัติการ ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ประเภทสายงานวิชาการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ

ประเภทสายงานปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

จำแนกตามเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกินไม่เกิน 20,000 บาท และผู้ที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ให้ระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ที่เงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาให้ระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ

ผู้ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าในภาพรวมบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ในระดับเห็นด้วยมาก และปัจจัยด้านองค์กรและด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์ค่าความผูกพันในภาพรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ศึกษาขอเสนอแนะความคิดเห็นตามลำดับของปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุดจนถึงไม่สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือเสริมสร้าง

ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะสามารถเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงาน ในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรต่อระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุดและมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับบุคลากร ซึ่งปัจจุบันคณะฯ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาและบุคลากร โดยในปี 2557 คณะฯ มีการพัฒนายกระดับคุณภาพสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ บริเวณต่างๆ ภายในคณะฯ ห้องเรียน สำนักงาน ห้องประชุม ห้องทำงาน ให้แก่บุคลากรเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานของบุคลากร และเพิ่มบรรยากาศความเป็นนานาชาติทั่วทั้งอาคาร และรองลงมาคือ คณะฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งปัจจุบันคณะฯ มีนโยบายการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพื่อรองรับภารกิจของคณะ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรให้มีความคิดสร้างสรรค์และแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา เพื่อสร้างคนให้มีความรู้และความสามารถสูงซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเล็งเห็นว่าบุคลากรขององค์กรเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ปัจจุบันผู้บริหารของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาการเรียนการสอนไปสู่ระดับสากล กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพนักศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาและส่งเสริมงานวิจัย และกลยุทธ์การบริหารการดำเนินงาน (Internal Operations) ที่สามารถสร้าง 3 ประเภททุน ได้แก่ ทุนทรัพยากรมนุษย์ ทุนสารสนเทศ และทุนองค์กร เพื่อนำเสนอ 2 คุณค่าแก่สังคมคือบัณฑิตและความรู้ เพื่อเป้าหมายเดียวคือความเป็นที่หนึ่งของประเทศด้วยการก้าวไปร่วมกันของบุคลากร ดังนั้นคณะฯ จึงควรรักษาประเด็นเหล่านี้ไว้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในสองอันดับสุดท้าย คือ นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ และคณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน ซึ่งบุคลากรทั้งประเภทสายงานวิชาการ ประเภทสายงานปฏิบัติงานให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง แสดงให้ทราบว่าคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะสามารถบรรลุซึ่งเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้นั้น ควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การบริหารการดำเนินงาน (Internal Operations) ซึ่งควรมีการทบทวนเรื่องของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) ในส่วนของ

การประสานความสอดคล้องภายในองค์กร (Organizational Alignment) ซึ่งปัจจุบัน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในช่วงของการปรับเปลี่ยนการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ตามวาระของการดำรงตำแหน่งคณบดี จึงมีการกำหนดและนำกลยุทธ์ใหม่มาใช้ในองค์กรย่อมต้อง เกิดการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น การเปลี่ยนแปลงปัจจัยเหล่านี้ให้ประสบความสำเร็จ ได้นั้นควรต้องมีการชี้นำ (Leading) เพื่อสามารถจูงใจ (Motivate) สมาชิกขององค์กรให้มีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์โดยการดำเนินการกิจได้อย่างมีทิศทางและมีเป้าหมายที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ ขององค์กร นอกจากนี้องค์กรควรมีการควบคุมและประเมินผล โดยมุ่งเน้นการติดตามและ ตรวจสอบว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นให้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดมาน้อยเพียงใด เพื่อสามารถนำ ผลการประเมิน ไปปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่างๆ ของกลยุทธ์กระบวนการบริหารการดำเนินงาน (Internal Operations) ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อองค์กรสามารถดำเนินงาน ได้ผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านองค์กร ดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กร ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยเรื่อง คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยง มาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีการสื่อสารให้ข้อมูลองค์กรแก่บุคลากรใหม่เริ่มจาก การปฐมนิเทศบุคลากร (Orientation) เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบประวัติความเป็นมาขององค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายขององค์กร โครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา ระบบงานและ รายละเอียดของงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติ ขณะที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการต่างๆ ที่คณะฯ มีให้แก่บุคลากร และนอกจากการสื่อสารให้ข้อมูล องค์กรแก่บุคลากรแล้ว องค์กรควรแนะนำช่องทางสื่อสารที่บุคลากรสามารถให้ข้อมูลข่าวสาร แก่องค์กรในระดับต่างๆ ตามระบบที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากร ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ได้เข้าถึงข้อมูลซึ่งกันและกัน ตลอดจนการสร้างโอกาสในการพบปะบุคลากรของผู้บริหารเพื่อการ ถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรแก่บุคลากรได้รับทราบและมีความเข้าใจสามารถนำไป ปฏิบัติได้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และตอบข้อสงสัยของบุคลากรให้คลาย

ความกังวล เกิดความอบอุ่นใจ และความเชื่อมั่นในค่านิยมองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมให้การสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) ต่อองค์การ

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยเรื่อง คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรได้พบปะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการร่วมงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลาค่อนข้างมากเนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีองค์ความรู้ในงานที่รับผิดชอบมาก ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสารร่วมกัน มีการพบปะระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากร เพื่อระดมความคิดเห็น ทบทวนและประเมินแผนปฏิบัติงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแบ่งปันประสบการณ์ในงาน วิเคราะห์งาน และวิธีแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการประเมินความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่องานของบุคลากรได้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ สามารถจัดคนให้ตรงกับงาน พัฒนาทักษะของผู้นำ และการให้การสนับสนุน โดยผ่านระบบและกลยุทธ์ที่เข้มแข็งขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและมีผลกระทบทางบวกในเรื่องของพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งจะเป็นผลในเรื่องของการคงอยู่กับองค์การ

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การระดับมาก ในทุกปัจจัยย่อยเรื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่องานที่ทำ ซึ่งจะสามารถเป็น Ambassador ขององค์การได้ กล่าวคือ เป็นบุคลากรที่จะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดี ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ และยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อร่วมปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์การ คณะฯ จึงควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาและรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance)

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

บุคลากรที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรกลุ่มนี้จำนวนมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ดังนั้นปัจจัยย่อยในเรื่องดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรให้แก่บุคลากร ตลอดจนการรับฟังข้อคิดเห็นในปัญหาของงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลระบบและวิธีการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ได้รับทราบข้อมูลร่วมกัน

บุคลากรที่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรที่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ดังนั้นความคิดเห็นต่อองค์การในปัจจัยย่อยเรื่องต่างๆ จะเหมือนกัน องค์กรจึงควรมีวิธีการปรับค่านิยมของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะขยายขอบเขตให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงเป้าหมายขององค์กร

จำแนกตามประเภทสายงาน

บุคลากรประเภทสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ระดับมาก ในทุกปัจจัยย่อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีความรู้ความเข้าใจในปัจจัยย่อยด้านองค์การ และมีการยอมรับในค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกที่ต่อองค์การ มีความพร้อมที่จะร่วมดำเนินตามนโยบายและกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนด มีความพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร แสดงให้เห็นว่าเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์การและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์การสูง ดังนั้นคณะฯ จึงควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาและรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance)

บุคลากรประเภทสายงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบ

และข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรประเภทสายงานปฏิบัติการจำนวนมากกว่าบุคลากรประเภทสายงานวิชาการ ดังนั้นคณะฯ ควรมีการจัดสัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรประเภทสายงานปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กรร่วมกัน และองค์กรควรมีวิธีการปรับค่านิยมของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะขยายขอบเขตให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่ควรได้รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristic) เพื่อให้เข้าใจในเรื่องของระบบที่มีแบบแผน เข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเด่นชัด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้รู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และมีความรู้ความเข้าใจในลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) กล่าวคือมีความเข้าใจในลักษณะงานที่องค์กรมอบหมายให้ร่วมสนองต่อนโยบายขององค์กร และสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบ จากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา และคณะฯ ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) มีความยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งจะช่วยลดปัญหาอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) ของบุคลากรได้ด้วย

จำแนกตามเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

บุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กร ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีบุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ดังนั้นความคิดเห็นต่อองค์กรในปัจจัยย่อยเรื่องต่างๆ จะเหมือนกัน องค์กรจึงควรมีวิธีการปรับค่านิยมของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะขยายขอบเขตให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และตรงเป้าหมายขององค์กร

บุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์กร ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง คณะฯ มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน คณะฯ จัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม คณะฯ มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน

มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของคณะฯ คณะฯ มีการจัดระบบวิธีการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจน คณะฯ มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างเป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท ส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรประเภทสายงานปฏิบัติการ ดังนั้นคณะฯ ควรมีแนวทางในการสร้างการรับรู้และความเข้าใจในปัจจัยย่อยด้านองค์การแก่บุคลากรเช่นเดียวกัน

บุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อด้านองค์การ ระดับมาก ในทุกปัจจัยย่อย ซึ่งบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรประเภทสายงานวิชาการ ดังนั้นคณะฯ ควรมีแนวทางให้ความสำคัญกับการชำระรักษาและรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance) ต่อบุคลากร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านภาวะผู้นำ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำต่อระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รองจากปัจจัยด้านองค์การ และมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก

ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรของคณะฯ ด้วยระบบการสรรหาที่บุคลากรมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ควรแก่การได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จากคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งคณบดี ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไว้ว่า “คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันที่มีผู้อยากเข้าศึกษาด้านธุรกิจบริการ และธุรกิจเพื่อสังคม เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ” โดยมีการกำหนดวิธีการถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบด้วยการสื่อสารคุณค่าที่พึงประสงค์และกลยุทธ์ที่ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติด้วยการกำหนดทิศทางของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เป็น “สี่-สาม-สอง-หนึ่ง Let's Go!” กล่าวคือ 4 ด้านกลยุทธ์ ที่สร้าง 3 ประเภททุน เพื่อนำเสนอ 2 คุณค่าแก่สังคม ทั้งหมดเพื่อเป้าหมายหนึ่งเดียวคือการเป็นที่ 1 ของประเทศ มีวิธีการถ่ายทอดโดยการแถลงให้บุคลากรได้รับทราบด้วยการจัดสัมมนาบุคลากร และมีการทบทวนติดตามผลการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทุกระดับผ่านทาง การสัมมนาบุคลากรซึ่งจัดขึ้นในโอกาสเดียวกับการจัดกิจกรรมสันตนาการเนื่องในวันสิ้นปีให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม

ซึ่งผู้บริหารของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับระบบบริหารจัดการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารการดำเนินงาน (Internal Operations) ในเรื่องของวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม สามัคคี สำนึกความเป็นครอบครัว ใน “สำเนา” เดียวกัน โดยมีการสำรวจทัศนคติของบุคลากรซึ่งผลสำรวจพบว่าทัศนคติของบุคลากร ดีขึ้น โดยเฉพาะมิติที่เกี่ยวกับความรู้สึกเลื่อมล้ำการไม่ได้รับความเป็นธรรม ดังนั้นคณะฯ จึงควร รักษาประเด็นเหล่านี้ไว้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในสองอันดับสุดท้าย ซึ่งมี 2 เรื่องที่อยู่ในลำดับเดียวกัน คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ และลำดับต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งบุคลากรทั้งประเภทสายงานวิชาการที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ประเภทสายงานปฏิบัติงานที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจุบันคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีการดำเนินการรองรับข้อบกพร่องในปัจจัยดังกล่าวข้างต้น โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำคณะ เพื่อดำเนินการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องตามนโยบายของคณะฯ ดำเนินงานจัดการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะและประสบการณ์ของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับที่เป็นธรรม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ ได้ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การบริหารการดำเนินงาน (Internal Operations) ในเรื่องกลยุทธ์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทัวถึง โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ ตามหลัก What Get Measured Get Managed โดยบุคลากรทุกคนต้องมีความเข้าใจและเชื่อถือต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยการสื่อสารทำความเข้าใจในระบบ ขั้นตอนปฏิบัติ และเกณฑ์การวัดผลแบบใหม่โดยเน้นไปที่การสร้างการยอมรับกับตัวชี้วัด เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรทำการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในทุกรอบการประเมินด้วย

ในปัจจัยเรื่องผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบนั้น เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรมีการพิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อม 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร (Organizational Level) โดยผู้บริหารควร

ตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนเกิดความกดดันแก่บุคลากรเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็นจุดร่วมสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กร รองลงมาคือ ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจให้กับผู้มีตำแหน่งทางการบริหารร่วมกัน ได้แก่ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้างาน โดยชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกันและจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้วางใจกันให้กับทีมงาน และสุดท้ายคือ ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารระดับฝ่ายงาน ควรต้องปรับทัศนคติกับบุคลากรให้เสมือนเป็นผู้มีส่วนร่วม (Partnership) พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของบุคลากรแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมบุคลากรและให้รางวัลในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับบุคลากร

ในปัจจัยเรื่องผู้บังคับบัญชาที่มีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น องค์กรควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคลากรปฏิบัติงาน ระดับหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน และระดับองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) สร้างจุดแข็ง (Strength) และเพิ่มระดับความสามารถในการทำงานบนพื้นฐานของความสามารถที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน (Expected Competency) ซึ่งสามารถเกิดผลดีต่อบุคลากรรายบุคคลคือเป็นการเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรในการเตรียมความพร้อมในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบหนึ่ง เกิดผลดีในระดับหน่วยงานหรือหัวหน้างานคือเป็นการเสริมทักษะให้แก่บุคลากรในการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skills) ส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ผลงานของหน่วยงานดีขึ้น (Department Performance) และจะส่งผลให้เกิดผลดีในระดับองค์กรตามมาก็คือการที่บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นจะส่งผลต่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) และจะส่งผลถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในที่สุด

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านองค์กร ดังนี้

จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำระดับกลาง ในปัจจัยย่อยเรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรทำการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอในทุกกรอบการประเมิน ซึ่งจะเป็นการช่วยให้เกิดความเข้าใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บุคลากรได้มี

แนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลจะช่วยสร้างและรักษาไว้ซึ่งระดับของการทำงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ และช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาโดยผู้ประเมินสามารถช่วยชี้แนะแนวทางตามความต้องการและโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปแก่บุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการร่วมเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และในเรื่องสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากร องค์กรควรสื่อสารในระดับบุคคล (Individual Level) แก่บุคลากรกลุ่มนี้เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ยังมีอายุงานน้อย ดังนั้นผู้บริหารระดับฝ่ายงานควรต้องปรับทัศนคติกับบุคลากรให้เสมือนเป็นผู้มีส่วนร่วม (Partnership) พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของบุคลากรแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมบุคลากรและให้รางวัลในรูปแบบที่เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม บุคลากรกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มิประสบความสำเร็จในการร่วมงานกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาค่อนข้างมากเนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีองค์ความรู้ในงานที่รับผิดชอบมาก ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร (Communication) เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการทำงานแต่ละหน่วยงาน การแนะนำแนวทางการทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการจูงใจในการทำงาน (Motivation) ให้แก่บุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในรูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากร เช่น มีวิธีการแจ้งผลการประเมินที่เหมาะสมและเกิดผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากความชัดเจนการประเมิน การชี้แนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) เป็นต้น

บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร บุคลากรกลุ่มนี้ถือว่าเป็นบุคลากรระดับอาวุโสในการทำงานร่วมกับองค์กร ดังนั้นการรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง วิธีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบจึงควรมีวิธีการที่รัดกุมและมีเหตุผล ซึ่งคณะฯ ได้มีการกำหนดกลยุทธ์ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งถึง

โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับ ตามหลัก What Get Measured Get Managed ไปด้วยแล้ว บุคลากรกลุ่มนี้เปรียบเสมือนเป็นผู้มีส่วนร่วม (Partnership) กับองค์กรเนื่องจากปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรมาเป็นระยะเวลานานและมีแนวโน้มที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้นการสื่อสารความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรและการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากร องค์กรจึงควรมีวิธีการสื่อสารแบบระดับบุคคล (Individual Level)

จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

บุคลากรที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ มีระดับความคิดเห็นต่อต้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่คงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับองค์กรและมีความทุ่มเทพลังงานเพื่อร่วมปฏิบัติงานร่วมกับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นตำแหน่งงานที่มั่นคง ดังนั้น คณะฯ ควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งทางคณะฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำคณะ เพื่อดำเนินการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องตามนโยบายของคณะฯ ดำเนินงานจัดการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะและประสิทธิภาพของคณาจารย์และบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการ จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับที่เป็นธรรม ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจร่วมกัน ส่วนในเรื่องของการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรได้รับทราบ องค์กรควรมีการทบทวนกระบวนการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำคณะ เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมแก่บุคลากรกลุ่มนี้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากความชัดเจนของการประเมิน และในการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แก่หน่วยงานนั้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการรวบรวมและถ่ายทอดความคาดหวังให้แก่บุคลากรได้รับทราบ เช่น ความคาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน (Expected Competency) ซึ่งสามารถเกิดผลดีต่อบุคลากรรายบุคคลคือเป็นการเตรียมความพร้อมความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรในการเตรียมความพร้อมในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบหนึ่ง

บุคลากรที่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นรายบุคคลในทุกรอบการประเมิน จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ มีความต้องการเพียงการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคคลและการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) คณะฯ ควรจัดให้มีการจัดบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนางาน (Career Development) และเสริมสร้างทักษะในงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความเชี่ยวชาญ ตลอดจน คณะฯ ควรมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรถึงผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคลากรถึงผู้บริหาร และมีวิธีให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรได้รับทราบร่วมกันอาจมีการจัดประชุมสัมมนาเฉพาะกลุ่ม หรือให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลในเฉพาะเรื่อง

จำแนกตามประเภทสายงาน

บุคลากรประเภทสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งบุคลากรประเภทสายงานวิชาการส่วนใหญ่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จึงมีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ในปัจจัยย่อยเรื่องเดียวกัน

บุคลากรประเภทสายงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงาน ได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ซึ่งบุคลากรประเภทสายงานปฏิบัติการส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จึงมีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ในปัจจัยย่อยเรื่องเดียวกัน คณะฯ ควรมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรถึงผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคลากรถึงผู้บริหาร และมีวิธีให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรได้รับทราบร่วมกันอาจมีการจัดประชุมสัมมนาเฉพาะกลุ่ม หรือให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลในเฉพาะเรื่อง

จำแนกตามเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน

บุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ซึ่งบุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว จึงมีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ในปัจจัยย่อยเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังคงมีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นรายบุคคลในทุกรอบการประเมินอย่างสม่ำเสมอ

บุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของบุคลากรให้แต่ละหน่วยงานได้รับทราบ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญต่อบริษัทย่อย ด้านภาวะผู้นำมากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ข้อมูลแก่บุคลากรได้รับทราบถึงผลการประเมินด้วย ตลอดจนบุคลากรเห็นความสำคัญถึงความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) เพื่อให้เกิดความมั่นคงในงานและการมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น คณะฯ อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อการส่งเสริมตามความต้องการของบุคลากร โดยผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ และอาจมีการสำรวจความพร้อมในการร่วมปฏิบัติงานล่วงเวลาเพื่อการเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากรที่มีความต้องการ เช่น การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ หรือการปฏิบัติงานล่วงเวลาในการเปิดสอนหลักสูตรภาคพิเศษของคณะฯ เพื่อเป็นการกระจายรายได้ให้แก่บุคลากร

บุคลากรที่มีเงินเดือนรวมค่าตำแหน่งเฉลี่ยต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำ ระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย เรื่อง ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้บุคลากรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ แต่บุคลากรกลุ่มนี้มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะ ในปัจจัยด้านอื่นๆ ในระดับมาก ดังนั้นคณะฯ ควรมีแจ้งผลการประเมิน

(Feedback) ให้นักลกรได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์จากความชัดเจนของการประเมิน เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งการประเมินผลช่วยสร้างและรักษาไว้ซึ่งระดับของการทำงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ และเป็นการช่วยเหลือกันและกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินช่วยให้ได้รับทราบถึงความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเองด้วย

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านงาน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านงานต่อระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่าเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวม ระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรรักษาแนวปฏิบัติในเรื่องของการให้นักลกรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และบุคลากรมีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้สอดคล้องกับนโยบายของคณะฯ โดยคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance) ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Compensation) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ที่มีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอกับบุคลากร การสร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นในงานที่พนักงานทำอยู่ (Challenge) และการดูแลเอาใจใส่ (Care) หากองค์กรดูแลเอาใจใส่ “ลูกจ้าง” เสมือนหนึ่งว่าดูแลผู้รับจ้างว่าเป็นลูก ย่อมจะทำให้ความสัมพันธ์เป็นไปโดยราบรื่น ซึ่งคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สังเกตเห็นว่าบุคลากรขององค์กรเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ด้วยอยู่แล้ว

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่าเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คณะฯ มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรอย่างเพียงพอ ซึ่งผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญในด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร โดยได้สนับสนุนงบประมาณในด้านส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้นักลกรในสังกัด มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของกิจกรรมได้แก่ จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกคน จัดโครงการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากร

ด้วยการฝึกโยคะทุกวันอังคารและพฤหัสบดีเวลา 17.00–18.00 น. สนับสนุนงบประมาณในการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ให้กับบุคลากรทุกคน ประสานงานกับเจ้าหน้าที่เทศบาลนครเชียงใหม่เพื่อฉีดพ่นสารกำจัดยุงรอบบริเวณคณะฯ เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อโรคจากยุงเป็นต้น และรองลงมาคือ คณะฯ สามารถทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดนโยบายการสนับสนุน เพิ่มโอกาสและสวัสดิการสำหรับบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ดีขึ้น โดยการปรับปรุงและเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมทั้งบุคลากรสายงานวิชาการและบุคลากรสายงานปฏิบัติการ สร้างความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงขึ้นโดยการจัดสรรเงินประจำตำแหน่งในรูปโควตาจ้างและบุคลากรที่ได้รับผลการประเมินการทำงานดีเด่น สุขภาพของบุคลากรดีขึ้น โดยการรณรงค์ส่งเสริมเรื่องการรักษาสุขภาพและมีการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปีอย่างสม่ำเสมอ และแก้ปัญหาเรื่องข้อร้องเรียนจากการทำงานล่วงเวลาให้ลดลง ดังนั้นคณะฯ จึงควรรักษาประเด็นเหล่านี้ไว้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยในสองอันดับสุดท้าย พบว่า คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรปรับปรุงในเรื่อง การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน และการจัดระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ซึ่งปัจจุบันคณะฯ มีการดำเนินการรองรับข้อบกพร่องในปัจจัยดังกล่าวข้างต้น โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประจำคณะ ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องตามนโยบายของคณะบริหารธุรกิจและของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินงานจัดการศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะและประสิทธิภาพของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อสร้างความผูกพันและพัฒนาบุคลากร จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ สรุปรายงาน โครงการกิจกรรมต่างๆ และปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารประจำคณะฯ และบุคลากรของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกระดับรับทราบ ส่งเสริมและสนับสนุนจรรยาบรรณ ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง