

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*

Factors affecting organization commitment of the engineering personnel, Ministry of Social Development and Human Security

กิตติธัช ชีววัฒนพงศ์**

Kittithat Cheewawattanpong

6514830057@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความผูกพัน ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีองค์ประกอบแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ Burke ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านองค์กร 2) ด้านผู้บริหาร 3) ด้านทีมงาน 4) ด้านงาน 5) ด้านอาชีพ 6) ด้านลูกค่า โดยพบปัญหาและอุปสรรคคือ 1) ปัญหาด้านระบบ การวางแผนการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน 2) ปัญหาเกี่ยวกับช่วงอายุที่แตกต่างกัน ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ 1) ควรมีการวางแผนงานให้มีคุณภาพ รับฟังปัญหาจากทุกคน ควรแบ่งงานให้เข้ากับความสามารถของแต่ละบุคคล วางแผนที่จะทำงานให้สอดคล้องต่อเนื่อง 2) ควรจะมีการใช้เวลาหรือหากิจกรรมทำร่วม เพื่อให้เกิดความผูกพันกันมากยิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ควรแบ่งส่วนการทำงานให้มีความชัดเจน 2) ควรมีหน่วยงานสำหรับปฏิบัติงานตามภูมิภาคเพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วในการประสานงาน 3) ควรมีสวัสดิการบ้านพักสำหรับบุคลากรที่มาจากต่างจังหวัด 4) ควรส่งเสริมให้มีหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรและวางเส้นทางความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานให้บุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์

คำสำคัญ: องค์กร; ความผูกพัน; บุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์

Keywords: Organization; Commitment; Engineering personnel

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์การในทุกวันนี้เราปฏิเสธไม่ได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะการที่องค์การหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึง เป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์การนั้นๆ นอกจากนี้ บุคลากร เหล่านั้นยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงานและมี คุณลักษณะต่างๆ ที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลดังกล่าวนโยบายการบริหารงานบุคคลทั่วไป จึงเน้นให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อ องค์การ โดยองค์การจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ การมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงาน เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจคือความผูกพันต่อองค์การอาจเป็นเพราะความ พึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร แปรปรวนง่าย เป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานประจำวัน ดังนั้น จึงแปรปรวนง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่บุคคลเผชิญหน้าในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว นี้จึงได้มีการศึกษาค้นคว้าหาปัจจัยที่สามารถจะแสดงถึงความสำเร็จขององค์การได้อย่างมีความน่าเชื่อถือและ มั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานตัวแปรที่มีความสลับซับซ้อนและขอบเขตกว้างกว่านี้คือ ความผูกพัน องค์การ (Organization commitment)

ความผูกพันองค์การ เป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่ง que แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบของความ สม่่าเสมอของพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์การ ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่งที่พึง ประสงค์ขององค์การทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ผลที่ตามมาคือความสูญเสียของ องค์การในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การ ลดลงของผลผลิต การเสียเวลาตัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านยังพบว่า ความผูกพันองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

การทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การที่แท้จริงก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีใน การทำงานที่บุคลากรรู้ว่าองค์การกำลังดำเนินการไปในทิศทางใดและรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็น กำลังสำคัญสำหรับองค์การ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นผลดีต่อองค์การในภาพรวมและระยะยาว ความผูกพันของ บุคลากรและความพอใจ ในค่าตอบแทนก็เป็นเรื่องที่สำคัญในลำดับต้นที่ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการของ องค์การกล่าวคือ การที่บุคลากรตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์การในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก องค์การ ก็เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่องค์การเสนอให้ดังนั้น หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความ ต้องการข้างต้นเหล่านี้ได้หรือในทางตรงกันข้ามอาจมีบุคลากรบางส่วน ตัดสินใจไม่ลาออกแต่ลดประสิทธิภาพ ในการทำงานลงไม่ทุ่มเทให้งานดังที่เคยเป็น เพื่อให้ภารกิจผ่านพ้นไปเพียงวันต่อวันปรากฏการณ์ส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์การ ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือเกิดความ สูญเสียในองค์การทั้งด้านผลผลิต ชื่อเสียง ภาพพจน์ ความนิยมขององค์การ ค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาบุคลากร แต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล

องค์การใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้ องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มี

ประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่า ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่า กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำลังเผชิญปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์การ ส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษามีความสนใจที่จะสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระบวนการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยต้องการที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างไรและมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์การนั้นแก้ไขปรับปรุงเพื่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารทางวิชาการ วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้บริการ

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยมีมีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าและเป็นคำถามตายตัว

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มออกแบบเพื่อกลุ่มเป้าหมายพิเศษ กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่

- | | |
|----------------------------|------------|
| 1) วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ | จำนวน 1 คน |
| 2) วิศวกรโยธาชำนาญการ | จำนวน 2 คน |
| 3) วิศวกรโยธาปฏิบัติการ | จำนวน 5 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ ผู้วิจัย จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางและเนื้อหาของคำถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question)
4. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ และการใช้ถ้อยคำในแบบสัมภาษณ์ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และความสอดคล้องของเนื้อหาของคำถาม
5. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Formal Interview) ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำการวิจัย เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าแนวทางการสัมภาษณ์ในการทำวิจัยในครั้งนี้ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความชัดเจน ตรงประเด็น สอดคล้อง และครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการวิจัยที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสม และใช้วิธีการทดสอบคุณภาพข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (Denzin, 1970 อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 129-130) ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ โดยวิธีการตรวจสอบ คือการตรวจสอบแหล่งข้อมูล แหล่งที่มาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล
2. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคน จะได้ข้อมูลต่างกันอย่างใด โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกต

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิม จะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด หลังจากตรวจสอบเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกตพฤติกรรม ทำทางควบคู่ไปกับการซักถาม และศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารอื่นเพิ่มเติม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสาร ทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่เป็นส่วนราชการจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการ โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาผู้วิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ โดยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open ended Questions) ในการสัมภาษณ์จัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 49)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษารั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยโดยแยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รูปแบบวิธีการการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้บริการ สภาพปัญหาและอุปสรรค แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้บริการ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้เป็นประเด็นดังนี้

1) ด้านองค์กร (Company)

คำตอบแทนและสวัสดิการค่อนข้างมั่นคงเป็นไปตามระเบียบของรัฐโดยทั่วไป แต่ก็ยังไม่สามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายโดยรวม จำเป็นต้องหารายได้เสริมทางอื่น เพราะเงินเดือนข้าราชการค่อนข้างน้อย สถานที่ตั้งขององค์กร มีแค่เฉพาะในส่วนกลาง ทำให้บุคลากรที่มาจากต่างจังหวัดมีเรื่อง ค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพสูง การจราจรที่ติดขัด ไม่มีความคล่องตัว สูญเสียเรื่องค่าเดินทางและเวลา

2) ด้านผู้บริหาร (Manager)

ถ้าผู้บริหารให้ความเป็นธรรมกับทุกคน มีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นในการทำงานของเรา จะดีมาก ไม่รู้สึกว่าคุณเอาเปรียบหรือรู้สึกกดดันเวลาทำงาน เวลาทำงานจะสบายใจขึ้น ทำงานกันแบบพี่-น้อง โอกาสที่จะได้พูดคุยถึงปัญหา ก็จะง่ายกว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจเพียงอย่างเดียว แต่ถ้ามีความเป็นกันเองมากไป ก็จะไม่สามารถคุมลูกน้องได้ ถ้าเข้มงวดเกินไปความสัมพันธ์กับลูกน้องก็จะน้อยลง ทั้งนี้ทั้งนั้นมันอยู่ที่การบริหารจัดการของผู้บริหารแต่ละท่านว่าจะมีแนวทางยังไงที่จะสมดุล2สิ่งนี้ให้ไปด้วยกันได้

3) ด้านทีมงาน (Work Group/Team)

ทีมงานเหมือนเป็นฟันเฟืองเพื่อทำให้งานขับเคลื่อนและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถ้ามีเพื่อร่วมงานที่ช่วยกันทำงาน แบ่งเบาภาระหน้าที่กัน มีความเป็นกันเอง ไว้ใจกันก็สามารถคุยหรือปรึกษาเรื่องงานกันได้ง่ายมากขึ้น พองานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ก็จะไม่มีการโทษกัน ช่วยกันดู ช่วยกันตรวจสอบ ก็จะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น

4) ด้านงาน (Job)

งานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคา รวมถึงการควบคุมงาน ซึ่งงานเหล่านี้ต้องใช้คนและทักษะที่หลากหลาย ทำให้เกิดการสื่อสารกันภายในหน่วยงานมากขึ้น ปัจจุบันงานค่อนข้างไม่เป็นระบบ พอไม่เป็นระบบก็กลายเป็นว่างานนี้ของใคร ใครรับผิดชอบแล้วให้ใครสนับสนุน ถ้าถามว่าทำแล้วมีความสุขหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลแต่ถ้าเป็นระบบงาน มีขั้นตอน มีระยะเวลาให้ทำ จะสามารถทำงานได้ประสิทธิภาพมากกว่านี้ และด้วยความที่เป็นข้าราชการก็จะได้มีหน้าที่หลักแค่เพียงอย่างเดียว ก็จะมีงานที่ขอความร่วมมือให้ไปช่วย ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นงานที่จัดตามเทศกาล ไม่ใช่งานที่จัดขึ้นเพื่อคนในองค์กรด้วยซ้ำ

5) ด้านอาชีพ/วิชาชีพ (Career)

อาชีพวิศวกรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ถ้าองค์กรเปิดโอกาสให้ศึกษาและพัฒนาตนเองก็จะมีประโยชน์กับองค์กรมากขึ้น ในเรื่องของ การเติบโตถ้าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตก็จะทำให้มีบุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น จะทำให้อยากทุ่มเทแรงกายแรงใจให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) ด้านลูกค้า (Customer)

ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นคือองค์ประกอบโดยรวมทั้งหมด ทั้งนี้ทั้งนั้นความสัมพันธ์ไม่ได้เกิดจากคนเดียว แต่เกิดจากหลายๆคน ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี โดยแต่ละประเด็นก็จะมีผลสำคัญแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบุคคล

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์

ปัจจุบันปัญหาเกี่ยวกับงานก็คือระบบ แผนการทำงาน รวมไปถึงการเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการที่มีไม่ได้มีการวางแผนที่ชัดเจน ทำให้ยากในการบริหารจัดการและการติดตามงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถลำดับงานได้ ส่วนปัญหาอีกประเด็นคือช่วงอายุที่แตกต่างกัน ทำให้การสื่อสาร แนวคิดแตกต่างกัน ส่งผลต่องานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์

โดยสรุปแนวทางแก้ไขปัญหาคือเรื่องการทำงานควรมีการวางแผนงานให้มีคุณภาพ รับฟังปัญหาจากทุกคน ร่วมกันหาวิธีในการแก้ไขปัญหา ควรแบ่งงานให้เข้ากับความสามารถของแต่ละบุคคล วางแผนที่จะทำงานให้สอดคล้องต่อเนื่อง โดยต้องมีการจัดการที่ดี มีการติดตามผลงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงคน 2 ช่วงวัยควรมีการใช้เวลาหรือหากิจกรรมทำร่วมกันอาจจะเป็นช่วงนอกเวลางานก็ได้ เพื่อให้เกิดความผูกพันกันมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ Burke (2008, อ้างถึงใน ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี, 2552, หน้า 23) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ รวมเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ดังนี้

1) ด้านองค์กร (Company)

คำตอบแทนและสวัสดิการค่อนข้างมั่นคงเป็นไปตามระเบียบของรัฐโดยทั่วไป แต่ก็ยังไม่สามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายโดยรวม จำเป็นต้องหารายได้เสริมทางอื่น เพราะเงินเดือนข้าราชการค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา พบว่า คำตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา เนื่องจากเงินเดือนและคำตอบแทนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยังคงเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป การได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจและเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างต่างได้รับคำตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่าดีใน

ระดับหนึ่ง ทั้งนี้ในอนาคตควรจะต้องมีการปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งการได้รับค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่งผลต่อแรงจูงใจให้บุคลากรใน หน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและยาวนานจน เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับสถานที่ตั้งขององค์กร มีแค่เฉพาะในส่วนกลาง ทำให้บุคลากร ที่มาจากต่างจังหวัดมีเรื่อง ค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพสูง การจราจรที่ติดขัด ไม่มีความคล่องตัว สูญเสียเรื่องค่าเดินทางและเวลาสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ บันธิ (2561) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรกรมการศาสนา พบว่า ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็น สิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากได้เปลี่ยนสถานที่ตั้งกรมการศาสนา ซึ่งที่อยู่แห่งใหม่อยู่ ห่างไกลจากการคมนาคมขนส่ง และอยู่ในสถานที่มีการจราจรติดขัด และที่สำคัญที่สุดคือระยะทางระหว่างจาก ที่พักอาศัยของบุคลากร ทำให้ต้องใช้เวลาเดินทาง และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น และสภาพแวดล้อมสถานที่ ปฏิบัติงานอยู่กันอย่างแออัด ไม่มีสถานที่เก็บวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรบางรายต้อง ลาออก หรือโอนย้ายหน่วยงานเพื่อให้ได้อยู่ใกล้กับที่อยู่อาศัยของตนเอง สอดคล้อง เช่นเดียวกับบทสัมภาษณ์ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “...โดยรวมยังไม่ตอบโจทย์เท่าไร เพราะเราเป็นวิศวกร ต้องออกไป หน่วยงาน พอลงรถอยู่ในเมืองทำให้เดินทางลำบาก ไม่มีความคล่องตัว รถติด เรื่องค่าตอบแทนก็ไม่ได้ ครอบคลุมสักเท่าไร จำเป็นต้องหารายได้เสริมทางอื่น เพราะเงินเดือนข้าราชการค่อนข้างน้อย...” (วิศวกร โยธาปฏิบัติกร, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 19 มกราคม 2567)

2) ด้านผู้บริหาร (Manager)

ถ้าผู้บริหารให้ความเป็นธรรมกับทุกคน มีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นในการทำงานของเรา จะ ดีมาก ไม่รู้สึกว่าคุณเอาเปรียบหรือรู้สึกกดดันเวลาทำงาน เวลาทำงานจะสบายใจขึ้น ทำงานกันแบบพี่-น้อง โอกาสที่จะได้พูดคุยถึงปัญหา ก็จะง่ายกว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา พร อุณบรรเทิง(2564) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของ บุคลากร : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องให้มากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริงและความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน ใส่ใจและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาและควรมีให้คำชมเชย สำหรับบุคลากรที่ทำงาน ดี ขยัน จึงจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อได้รับการ ยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก และจะ ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ถ้ามีความเป็นกันเองมากเกินไปก็จะไม่สามารถควบคุมลูกน้องได้ ถ้าเข้มงวด เกินไปความสัมพันธ์กับลูกน้องก็จะน้อยลง ทั้งนี้ทั้งนั้นมันอยู่ที่การบริหารจัดการของผู้บริหารแต่ละท่านว่าจะมี แนวทางอย่างไรที่จะสมดุล2สิ่งนี้ให้ไปด้วยกันได้

3) ด้านทีมงาน (Work Group/Team)

ทีมงานเหมือนเป็นฟันเฟืองเพื่อทำให้งานขับเคลื่อนและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถ้ามีเพื่อร่วมงานที่ ช่วยกันทำงาน แบ่งเบาภาระหน้าที่กัน มีความเป็นกันเอง ไว้วางใจกันก็สามารถคุยหรือปรึกษาเรื่องงานกันได้ง่าย

มากขึ้น พองานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ก็จะไม่มีการโทษกัน ช่วยกันดู ช่วยกันตรวจสอบ ก็จะเกิดความสัมพันธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงาอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง พร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในทุกด้าน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความนับถือเลื่อมใสและเชื่อมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเนื่องด้วยลักษณะงานของหน่วยงานที่แต่ละส่วนจะต้องทำงานเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้บุคลากรจะต้องประสานงานร่วมกันจึงก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความสามัคคีกันในหน่วยงานและเกิดเป็นความผูกพัน สอดคล้อง เช่นเดียวกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กรถ้าสนิท มีความเป็นกันเอง ไว้วางใจกันก็สามารถคุยหรือปรึกษาเรื่องงานกันได้ง่ายมากขึ้น..." (วิศวรรโยธาชำนาญการ, 2567, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล 18 มกราคม 2567)

4) ตำแหน่งงาน (Job)

งานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคา รวมถึงการควบคุมงาน ซึ่งงานเหล่านี้ต้องใช้คนและทักษะที่หลากหลาย ทำให้เกิดการสื่อสารกันภายในหน่วยงานมากขึ้น ปัจจุบันงานค่อนข้างไม่เป็นระบบ พอไม่เป็นระบบก็กลายเป็นว่างงานนี้ของใคร ใครรับผิดชอบแล้วให้ใครสนับสนุน ถ้าถามว่าทำแล้วมีความสุขหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลแต่ถ้าเป็นระบบงาน มีขั้นตอน มีระยะเวลาให้ทำ จะสามารถทำให้งานได้ประสิทธิภาพมากกว่านี้ และด้วยความที่เป็นข้าราชการก็จะได้มีหน้าที่หลักแค่เพียงอย่างเดียว ก็จะมีงานที่ขอความร่วมมือให้ไปช่วย ซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นงานที่จัดตามเทศกาล ไม่ใช่งานที่จัดขึ้นเพื่อคนในองค์กรด้วยซ้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงาพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงามากที่สุด เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลายและมีความท้าทายของงาน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถของตัวบุคคล มีอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง และงานมีองค์ความรู้ใหม่ๆที่ต้องทำความเข้าใจอยู่เสมอ ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา และมีการกระจายอำนาจในการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบอย่าง ความชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์จรรย์ เตชพัฒน์ (2566) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยพบว่า กระบวนการทำงานมีความซับซ้อน ทำให้พนักงานมีความเบื่อหน่ายกับการทำงานที่มีขั้นตอนมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น และปัญหาการประสานงานและสื่อสารกับฝ่ายงานอื่นๆ เกิดปัญหาจากการไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้

การทำงานล่าช้า ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการทำงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความผูกพันในการทำงาน ดังนั้นปัญหาในด้านลักษณะงาน จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

5) ด้านอาชีพ/วิชาชีพ (Career)

อาชีพวิศวกรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ถ้าองค์กรเปิดโอกาสให้ศึกษาและพัฒนาตนเองก็จะมีประโยชน์กับองค์กรมากขึ้น ในเรื่องของ การเติบโตถ้าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตก็จะทำให้มีบุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น จะทำให้อยากทุ่มเทแรงกายแรงใจให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ Maslow (1943 อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วัจนานนท์, 2565, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความ ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์มีความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่ต้องการจะ ทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง รวมถึงการได้รับ ความต้องการการยกย่อง จากบุคคลรอบข้าง เพื่อนร่วมงานหรือสถานะจากสังคม ต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ได้รับ ความเคารพนับถือหรือความต้องการมีความรู้ความสามารถ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ บุญยัง (2564) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวงพบว่าความก้าวหน้าในงาน มีโอกาสเติบโตไปพร้อมกับองค์กร และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์ พื้นที่พังงา พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา เนื่องจากงานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงสูง การมีความมั่นคงในอาชีพส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจในตนเอง เป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และไม่ต้องกังวลว่าจะถูกโยกย้ายหรือยกเลิกการจ้างงาน รวมทั้งมีโอกาสดำเนินงานขั้นสูงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระดับ จึงส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

6) ด้านลูกค้า (Customer)

ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นคือองค์ประกอบโดยรวมทั้งหมด ทั้งนี้ทั้งนั้นความสัมพันธ์ไม่ได้เกิดจากคนเดียว แต่เกิดจากหลายคน ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารให้ความใส่ใจก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี โดยแต่ละประเด็นก็จะมีผลสำคัญแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบุคคล สอดคล้องกับแนวคิด ความผูกพันต่อองค์กรของ Burke พบว่าองค์การต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จได้ต้องเริ่มจากพนักงานในองค์กรต้องมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement & commitment) เพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณภาพ ลูกค้าพึงพอใจ และรู้สึกจงรักภักดีต่อสินค้าและบริการและต่อองค์กร (Customer loyalty) สิ่งที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของ Burke มี 6 องค์ประกอบได้แก่ องค์กร (Company) ผู้บริหาร (Manager) ทีมงาน (Work Group) งาน (The job) สายงานหรืออาชีพ (Career/profession) และลูกค้า (Customer) ทั้ง 6 สิ่ง เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ประกอบด้วย

1.ปัญหาด้านระบบ การวางแผนการทำงาน การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน จึงทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ อาจเกิดความล่าช้า การไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายไม่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล จึงทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และปัญหาการไม่เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของระบบราชการ หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ก็จะทำให้การเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว และทำให้งานไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.ปัญหาเกี่ยวกับช่วงอายุที่แตกต่างกัน ขาดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง บางคนยังยึดติดงานเดิมที่เคยรับผิดชอบ และปฏิเสธงานใหม่ ๆ ที่นอกเหนือความ รับผิดชอบ ขาดความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน กับอีกส่วนหนึ่งคือขาด การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงาน ต่างคนต่างทำ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของ มนุษย์

1.ควรมีการวางแผนงานให้มีคุณภาพ รับฟังปัญหาจากทุกคน ร่วมกันหาวิธีในการแก้ไขปัญหา ควรแบ่งงานให้เข้ากับความสามารถของแต่ละบุคคล วางแผนที่จะทำงานให้สอดคล้องต่อเนื่อง โดยต้องมีการจัดการที่ดี มีการติดตามผลงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

2.ควรมีการใช้เวลาหรือหากิจกรรมทำร่วมกันอาจจะในช่วงนอกเวลางานก็ได้ เพื่อให้เกิดความผูกพันกันมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนากรักษ์พื้นที่พังงา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานธนากรักษ์พื้นที่พังงาอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร เกิดความร่วมมือร่วมใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง พร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในทุกด้าน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความนับถือ เลื่อมใสและเชื่อมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเนื่องด้วยลักษณะงานของหน่วยงานที่แต่ละส่วนจะต้องทำงานเกี่ยวเนื่องกัน ทำให้บุคลากรจะต้องประสานงานร่วมกันจึงก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความสามัคคีกันในหน่วยงานและเกิดเป็นความผูกพัน

ข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น แล้วนำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนกัน
2. ควรแบ่งส่วนการทำงานให้มีความชัดเจน ช่วยกันปรับปรุงข้อบกพร่อง
3. ควรมีหน่วยงานสำหรับปฏิบัติงานตามภูมิภาคเพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วในการประสานงาน
4. ควรมีสวัสดิการบ้านพักสำหรับบุคลากรที่มาจากต่างจังหวัด
5. ควรส่งเสริมให้มีหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรและวางเส้นทางความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานให้บุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งจะได้ข้อมูลในลักษณะเชิงลึก สำหรับ การทำ วิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยขอให้ศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงกว้างในลักษณะ ภาพรวมขององค์กรทั้งหมด และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ บุญยัง (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานราชการ กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัญญาภรณ์ นวลนุ่น (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานธนารักษ์พื้นที่พังงา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลย์จรรย์ เตชพัฒนากร (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นพรัตน์ ปันธิ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมการศาสนา*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาพร อุณบรรเทิง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตคณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัฐศิริินทร์ วังกานนท์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.