

ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภายหลังเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ (มจพ.)

สมพิศ อยู่สุขสวัสดิ์^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไป ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภายหลังเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนภาคการศึกษาที่ 2/2552 จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 73.38 อายุเฉลี่ย 37.30 ปี และสมรสแล้ว มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด มีตำแหน่งเป็นอาจารย์จำนวนร้อยละ 56.84 รองลงมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รองลงมาเป็นข้าราชการเปลี่ยนสถานะภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 14.6 ปี และมีรายได้ต่อเดือนซึ่งรวมเงินเดือน ค่าสอน เงินตำแหน่งทางวิชาการเฉลี่ย 38,650 บาท

ผลการวิจัยความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ ด้านการบริหารจัดการภายหลังเปลี่ยนสถานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ เกี่ยวกับสถานภาพและบทบาท สภาพแวดล้อมทางวิชาการและโครงสร้างองค์กร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26, 3.11 และ 2.75 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน รายได้และสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98, 3.61, 3.43 และ 3.33 ตามลำดับ ด้านความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ เกี่ยวกับความต่อเนื่อง ความภักดีต่อหน่วยงาน และด้านหลักเกณฑ์ ในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22, 4.13 และ 3.86 ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, ความผูกพัน, วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

¹ นักวิชาการศึกษา หน่วยประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร.0-2913-2500 ต่อ 6213, E-mail : qa_cit@kmutnb.ac.th



Faculty Satisfaction and Organization Commitment following Academy Adaptation to an Autonomous University (KMUTNB)

Sompis Yoosuksawadh^{1*}

Abstract

The study aimed to explore general status, contentment, and organization commitment among faculty of College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok subsequent to the institution adaptation into a state autonomous university. The samples consisted of 228 faculty members taking charge in the semester 2/2009. The instrument was a 5-rating scale questionnaire. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation via a statistical package program. As results, the majority of the respondents were male (73.38%), with the average age of 37.30 years, and maintained married status. Most faculty members attained a Master's degree. Over half of the samples (56.84%) held the Lecturer position, followed by those occupying Assistant Professor title. The participants on the whole maintained the status of academic staff, experiencing 14.6 year average tenure. Their monthly average earnings reached 38,650 baht.

Overall faculty satisfaction and organization commitment in terms of status, academic settings, and organization structures were revealed in a medium level ($\bar{X} = 3.26, 3.11, \text{ and } 2.75$). The satisfactions toward colleagues, job stability, progress, income and welfare, as well as relationship with supervisors were relatively high ($\bar{X} = 3.98, 3.61, 3.43 \text{ and } 3.33$), while the organization commitment pertaining to continuation, faithfulness, and regulations were demonstrated in a high level with overall means of 4.22, 4.13, and 3.86 respectively.

Keywords : Satisfaction, Organization Commitment, College of Industrial Technology

¹ Department of Educational Quality Assurance in College of Industrial Technology

* Corresponding Author Tel.0-2913-2500 ext. 6213, E-mail : qa_cit@kmutnb.ac.th

1. บทนำ

ประกาศพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2550 มีผลให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เปลี่ยนสถานภาพเป็น "มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ" เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดการศึกษาจะคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือการบริหารงานบุคคลและการจัดสวัสดิการ รวมถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ มหาวิทยาลัยมีการทบทวนบทบาทและภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุดซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอันจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ [1] วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป็นส่วนงานเทียบเท่าระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2524 มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา เพื่อผลิตนักเทคโนโลยีและวิศวกรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้เป็นผู้สร้างเทคโนโลยี ที่มีความรู้ ความชำนาญทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติให้มีความสามารถปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตสมัยใหม่ เน้นความชำนาญในการปฏิบัติงานในโรงงานและสามารถประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง ปัจจุบันจัดการเรียนการสอน 3 ระดับ คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเตรียมวิศวกรรมศาสตร์ ระดับปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตร 4 ปี และหลักสูตร 2-3 ปี และระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2552 วิทยาลัยมีนักศึกษาทุกระดับรวม 7,516 คน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรวม 127 คน บุคลากรสายวิชาการรวมทั้งสิ้น 228 คน [2] บุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยมีหน้าที่สอนหรือเป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นอาชีพที่นายกองและควรได้รับการเอาใจใส่ดูแล อย่างเหมาะสมเพื่อให้

อาจารย์สามารถปฏิบัติงานด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สิ่งสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาควรคำนึงถึง คือคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายคือความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายได้ คือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ความสามารถในการสร้างคนให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศในเวทีนานาชาติได้นั้น จะต้องสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการควบคู่กันไปด้วย

อย่างไรก็ตามระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารจัดการของวิทยาลัยได้ยึดอยู่กับระบบราชการทั้งระบบการบริการ งานบุคคล การเงินงบประมาณ พัสดุ การดำเนินการต่าง ๆ ต้องยึดถือกฎเกณฑ์ และระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งบางกรณีอาจขัดกับลักษณะการบริหารของมหาวิทยาลัยที่ต้องการความยืดหยุ่น ความคล่องตัวและความฉับไวในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะสนองตอบความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อผลักดันให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยที่ระบุไว้ว่า "วิศวกรเชี่ยวชาญเฉพาะทาง บูรณาการเทคโนโลยี มีนวัตกรรมเด่น เน้นสู่สากล" ในขณะที่สถานการณ์ปัจจุบันวิทยาลัยมีการพัฒนาระบบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยยึดหลักการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีการลดขั้นตอนการทำงาน มีการปรับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เคยยึดถือปฏิบัติ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีความสุข อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการขององค์กร มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ถือเป็นหัวใจของความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการที่ดี มีส่วนสำคัญจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรต่อองค์กร ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของบุคคลในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่บ่งบอกทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กรและอาจแสดงออกมาเป็น

พฤติกรรมของบุคลากรได้แก่ ความตั้งใจทำงาน ความภักดีต่อหน่วยงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ ทั้งความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก

ข้อมูลที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนฐานะของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ย่อมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กรและส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างมาก ได้แก่ วิธีการบริหารจัดการ วัฒนธรรมในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ ภายหลังจากวิทยาลัยเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ และจากผลการศึกษาคั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเสริมสร้างปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร และจะเป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนการบริหารจัดการของวิทยาลัยให้พัฒนาได้อย่างมั่นคงยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสถานภาพทั่วไปของคณาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภายหลังจากเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ

2.2 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของคณาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภายหลังจากเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ

2.3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ภายหลังจากเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คณะผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่ใช้ ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

3.1.1 การบริหารจัดการภายหลังจากการเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐรวม 3 ด้าน คือ 1. ด้านโครงสร้างองค์กร 2. ด้านสถานภาพและบทบาท และ 3. ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ

3.1.2 ความพึงพอใจในการทำงานรวม 4 ด้าน คือ 1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ 4. ด้านรายได้และสวัสดิการ

3.1.3 ความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน คือ 1. ด้านหลักเกณฑ์ 2. ด้านความภักดีต่อหน่วยงาน และ 3. ด้านความต่อเนื่อง

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรประจำสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ปีการศึกษา 2552 จำนวนทั้งสิ้น 228 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความถูกต้องสมบูรณ์หรือความตรง (Validity) โดยได้รับการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงและแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้ตรงในเชิงเนื้อหาตามที่ต้องการแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try out) กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คนเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แล้วจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง 139 ชุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 นำข้อมูลมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ

3.4.2 สถิติเชิงพรรณนา ส่วนที่ 1 ใช้แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากความคิดเห็นเพิ่มเติมของคณาจารย์โดยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ

3.4.3 การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 มีความคิดเห็น ความพึงพอใจและความผูกพัน มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 มีความคิดเห็น ความพึงพอใจและความผูกพันมาก ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 มีความคิดเห็น ความพึงพอใจและความผูกพันปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 มีความคิดเห็น ความพึงพอใจและความผูกพันน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 มีความคิดเห็น ความพึงพอใจและความผูกพันน้อยที่สุด

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์ประจำที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 139 คน เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 73.38 มีอายุเฉลี่ย 37.60 ปี คณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อายุ 25 - 34 ปีคิดเป็นร้อยละ 33.81 รองลงมาเป็นอายุ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 ส่วนใหญ่สมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 56.12 คณาจารย์ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 79.14 มีตำแหน่งทางวิชาการคือเป็นอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 56.84 และมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 38.84 โดยคณาจารย์สังกัดภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคมตอบแบบสอบถามมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.14 ส่วนระยะเวลาการทำงานของคณาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.18 รองลงมาอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.30 ส่วนรายได้ต่อเดือนซึ่งรวมทั้งเงินเดือน เงินค่าตอบแทนการสอน เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการพบว่าคณาจารย์มีรายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 38,650 บาท อาจารย์ที่มีรายได้ต่ำสุดคือ 18,500 บาท มีรายได้สูงสุด 75,000 บาท

4.2 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อการบริหารจัดการภายหลังจากการเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.04 เมื่อพิจารณาทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านสถานภาพและบทบาท ในภาพรวมคณาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 โดยคณาจารย์มีความคิดเห็นระดับมากเพียงข้อเดียว คือ วิทยาลัยมุ่งรักษาคณิศ ส่งเสริมคนเก่งและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรเพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.50 นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงจากอำนาจต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก 3.06

4.2.2 ด้านโครงสร้างองค์กร ในภาพรวมคณาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.75 โดยคณาจารย์มีความคิดเห็นระดับมากเพียงข้อเดียว คือ หากโครงสร้างองค์กรเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด ยอมรับได้มีค่าเฉลี่ย 3.57 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โครงสร้างภาควิชามีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม 2.34

4.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ คณาจารย์มีความคิดเห็นในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.11 และทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดผู้สอนรายวิชาตามความถนัด คำนี้ถึงประสบการณ์ ความสมัครใจ 3.45 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ระบบการคัดเลือกนักศึกษา ได้จำนวนและคุณสมบัติตามที่ต้องการอย่างเหมาะสม 2.58

4.3 คณาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.59 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยรวม 3.98 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยรวม 3.33 ผลสรุปจำแนกตามด้าน ดังนี้

4.3.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.98 และรายข้ออยู่ใน



ระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.14 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ 3.82

4.3.2 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.61 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิกความรู้ ความสามารถและความถนัดมีค่าเฉลี่ย 3.86 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีโอกาสทำผลงานวิชาการเพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.45

4.3.3 ด้านรายได้และสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.43 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้จากมหาวิทยาลัย เช่น ด้านสิทธิการลา การรักษาพยาบาล การทำประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุมีค่าเฉลี่ย 3.58 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ระบบการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน/พิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.20

4.3.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.33 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์กับหัวหน้าทั้งในด้านการงานและส่วนตัวเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.51 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทำงานโดยมีการวางแผนและรอบรู้เรื่องการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.09

4.4 คณาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.07 และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้

4.4.1 ด้านความต่อเนื่องในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.22 และทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณาจารย์เห็นว่างานสอนเป็นส่วนสำคัญของวิทยาลัย จึงทุ่มเทให้กับการสอนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.38 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ จะปฏิบัติงานที่วิทยาลัยต่อไปจนเกษียณอายุการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.06

4.4.2 ด้านความภักดีต่อหน่วยงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.13 และทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ คณาจารย์มีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยี

อุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.34 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เมื่อปฏิบัติงานนานเข้า มีความรู้สึกผูกพันกับวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.77

4.4.3 ด้านหลักเกณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.86 และทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์อย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ย 4.30 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เห็นด้วยกับแนวปฏิบัติของวิทยาลัยซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.49

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษา ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ ภายหลังจากเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ การอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็น 3 ประเด็นที่ได้จากการศึกษาวิจัย คือ การบริหารจัดการ ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

5.1 คณาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.75 เพราะภายหลังจากวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐไม่ได้ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การบริหารจัดการ การปฏิบัติงานก็ยังอยู่ในรูปแบบเก่าเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งโครงสร้างต่าง ๆ ก็ยังไม่ปรากฏความแตกต่างที่ชัดเจนจึงทำให้ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าดีหรือไม่ดี ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าในภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนฐานะมาแล้วเกือบ 2 ปี ซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการเปลี่ยนฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และหากโครงสร้างมีการเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด คณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก็ยอมรับได้ ดังที่เกรียงศักดิ์ [3] ให้ความเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผนนั้น คือความพยายามที่จะปรับปรุงหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ [4] ที่กล่าวว่า ถึงแม้ว่าโครงสร้างเปลี่ยนแปลงไปมากน้อย

แต่ไหนคนในองค์กรก็ยอมรับได้ เพราะหากเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรมีสภาพโดยส่วนรวมดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามหากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีสภาพเลวลง พวกเขาก็อาจจะเกิดการต่อต้านขึ้นมา เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร ทำให้สถานภาพและบทบาทในเรื่อง วิทยาลัยมุ่งรักษาคณบดี ส่งเสริมคนเก่งและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลากรเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังมีการจัดผู้สอนรายวิชาตามความถนัด คำนี้ถึงประสบการณ์ ความสมัครใจ เพราะวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการพัฒนาคณาจารย์ ด้านต่าง ๆ ได้แก่ ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา ส่งเสริมการทำวิจัย การอบรม ศึกษาดูงาน ฯลฯ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุดและระดับปริญญาเอกรองลงมา เนื่องจากวิทยาลัยจัดการเรียนการสอน 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เตรียมวิศวกรรมศาสตร์) ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท วิทยาลัยจึงมีการพัฒนาคณาจารย์ทุกด้านอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกเพื่อรองรับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และสอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอก แต่อย่างไรก็ตามวิทยาลัยควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับกระแสความเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์

5.2 คณาจารย์มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะเรื่องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.14 จากข้อมูลสถานภาพ พบว่าคณาจารย์มีอายุตั้งแต่ 27 – 61 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 38.84 รองลงมาเป็นข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 30.94 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 6-15 ปีขึ้นไป และอาจเป็นเพราะสังคมของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมีการปลูกฝังระบบอาวุโส มีการถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์อาวุโสและอาจารย์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ดังที่อภิขญา [5] กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดความ

ในอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าคณาจารย์มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ในเรื่องได้ทำงานที่เหมาะสมกับบุคลิก ความรู้ ความสามารถและความถนัด มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนด้านรายได้และสวัสดิการ เรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อยู่ระดับสูง เนื่องจากคณาจารย์มีรายได้ที่แน่นอนตามระบบจ่ายเงินเดือนของมหาวิทยาลัย มีค่าตอบแทนการสอน เงินตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้รายได้ที่ได้รับเพียงพอในการดำรงชีพ ในทางส่วนตัวและครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรี

5.3 คณาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านความต่อเนื่อง เรื่องงานสอนเป็นส่วนสำคัญของวิทยาลัยจึงทุ่มเทการสอนอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพิศ [6] พบว่าอาจารย์มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การสอน ใช้สื่อ อุปกรณ์ ช่วยในการเรียนการสอน นักศึกษามีความเชื่อมั่นในคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอน เพราะอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุดที่ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความภักดีต่อหน่วยงาน คณาจารย์มีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พร้อมจะปกป้องชื่อเสียงของวิทยาลัยทุกโอกาส และจะประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen [7] ที่กล่าวว่า ถ้าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนตามความต้องการของตนแล้ว พนักงานจะเกิดความจงรักภักดี ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ อันจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากการปฏิบัติงานของคณาจารย์มีความใกล้ชิดระหว่างนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความมั่นคงทางสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับองค์กร มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารและมี

พฤติกรรมที่ตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรทั้งงานในหน้าที่ของตนและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่

6. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

6.1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการ ด้านสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เรื่อง ระบบการคัดเลือกนักศึกษา คณาจารย์มีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้บริหารควรพิจารณากระบวนการคัดเลือกนักศึกษารอบสองทุกระดับการศึกษาที่วิทยาลัยดำเนินการเอง เพื่อให้ได้จำนวนและคุณสมบัติของนักศึกษาตรงตามความต้องการ และเกิดมาตรฐานในระบบการคัดเลือก เพราะคุณสมบัติของนักศึกษาที่จะเข้าศึกษาต่อนั้นต้องมีความสามารถทั้งด้านวิชาการ ทักษะ และคุณธรรม จริยธรรม ก็จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของคณาจารย์ให้สูงขึ้นได้

6.2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นผลดีต่อวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แต่ยังไม่ควรละเลย ควรจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะคณาจารย์ที่มีวุฒิสถิตกับคณาจารย์ที่มีอายุน้อยหรือคณาจารย์ที่บรรจุเข้ามาใหม่ทุกภาควิชา ควรจะมีการจัดประชุมหรือสัมมนาาร่วมกัน เพื่อให้ได้รู้จักกันอย่างทั่วถึง ได้มีโอกาส พูดคุย รับฟังความคิดเห็นจากองค์ความรู้ โดยคณาจารย์ที่มีวุฒิสถิตสามารถนำหลักอาวุโสมาใช้ชี้แนะให้กับคณาจารย์ที่มีอายุน้อยในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.3 ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับกระแสความเปลี่ยนแปลงทุกสถานการณ์ เพื่อเพิ่มจำนวนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้วยวิธีหาแหล่งการศึกษาและหาทุนให้คณาจารย์ที่จบปริญญาโทเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาเอกให้เพิ่มมากขึ้น และจากผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์ส่วนหนึ่ง ที่ยังไม่มิตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะคณาจารย์ที่มีอายุน้อย ดังนั้นจึงควรจัดทำเอกสารประกอบการสอน เร่งเขียนตำราและทำผลงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ก็ควรขอตำแหน่งรอง

ศาสตราจารย์ ทั้งนี้เพื่อรองรับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และเตรียมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและภายนอกต่อไป

7. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.1 ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์ ระหว่างสถานภาพของคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

7.2 ศึกษาพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรภายหลังเปลี่ยนแปลงเป็นมหาวิทยาลัยกำกับของรัฐกับคณะวิชาหรือส่วนงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

7.3 ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพราะบุคลากรดังกล่าวมีส่วนสำคัญยิ่งในการสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยประจำปีงบประมาณ 2552 และคณาจารย์ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะตั้งแต่เริ่มเสนอขออนุมัติโครงการวิจัย ตรวจสอบความก้าวหน้าและความสมบูรณ์ของงานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] กองแผนงาน. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แผนกลยุทธ์พัฒนาสถาบันระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2545 – 2559) กรุงเทพฯ, 2544.
- [2] รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม. ปีการศึกษา 2551. กรกฎาคม 2552, หน้า 4.
- [3] เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. มหาวิทยาลัยที่ทางแยก : จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทยในอนาคต กรุงเทพฯ เซสมิเดีย. 2545.



- [4] เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2542.
- [5] อภิขญา อินทรสุภา. “การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2547.
- [6] สมพิศ อยู่สุขสวัสดิ์. “แรงจูงใจต่อการเข้าศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม”. รายงานการวิจัย, วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.
- [7] Meyer and Allen, N.J. “Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity.”Journal of Applied Psychology,1997.