

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5

Factors Affecting to Employee Engagement of the Royal Thai Army Radio and Television Channel 5

มนัส ตั้งสุข

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ปิยากร หวังมหาพร

Abstract

The thesis title Factors Affecting to Employee Engagement of Royal Thai Army Radio and Television Channel 5 had the objectives to 1) study the level of organizational engagement 2) compare and analyze the level of organizational engagement of employees differentiate by personal factors and 3) concentrate on the factors affecting the organizational engagement of employees of Royal Thai Army Radio and Television Channel 5. This research applied mixed methods research design to collect the data. The sampling were 350 employees of Royal Thai Army Radio and Television Channel 5 as a unit of analysis in the quantitative research, while 14 executives of the station provided the data through an in-depth interview for the qualitative research.

The research finding indicated that the employees had the highest level of organizational engagement towards the Channel 5 station. The analysis of personal factors to organizational engagement revealed that there were no relationship. However, the factors affecting to the employee engagement at .05 significance level were : policy and social responsibility of the Channel 5 station, employee opinion towards the organization, external governance, organizational communication, as well as salary and compensation respectively.

Keywords : employee engagement, Royal Thai Army Radio and Television channel 5

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 จำนวน 350 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ฝ่าย จำนวน 14 คน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 มีความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร การกำกับดูแลจากภายนอก การสื่อสารในองค์กรและค่าตอบแทนตามลำดับโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร, สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อทุกๆ องค์กร ต่างก็เล็งเห็นว่า คนหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร บางองค์กรจึงมีความพยายามที่จะชักชวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากองค์กรอื่นมาร่วมงาน โดยให้แรงจูงใจต่างๆ เช่น สวัสดิการและความก้าวหน้า ดังนั้นหากองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้ว ไม่รักษาไว้ ก็จะเป็นการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญไป จึงเป็นคำถามที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารขององค์กรนั้นๆ ว่าจะต้องมีวิธีอย่างไร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร หรือเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Employee Engagement) ที่ทุกๆ องค์กรพยายามสร้างขึ้น เพื่อให้บุคลากรทำงานกับองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำงานด้วยความเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเทการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวบุคลากรและองค์กรโดยรวม

การที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นผู้มีความหมาย และคุณค่าต่อองค์กร มีความผูกพันและจงรักภักดีที่จะทำงานกับองค์กร พร้อมทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถและช่วยลดยุทธศาสตร์ต่างๆ เช่น การลาออก การย้ายงาน การขาดงาน การมาสาย การปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มความรู้ความสามารถ หรือปฏิบัติกรอย่างไรประสิทธิภาพ เป็นต้น มีความรู้สึกเสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำนองเดียวกัน องค์กรก็มีคุณค่ามีความหมายกับตนเองเช่นกัน ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะกระทำให้ทั้งเป้าหมายของตนและเป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์กรจะมีกลยุทธ์ที่ดีได้ ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานในองค์กรด้วย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญช่วยให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและหากบุคคลในองค์กรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีวัฒนธรรมองค์กรที่หล่อหลอมความเชื่อและค่านิยมของบุคคลให้เกิดความมุ่งมั่นสร้างการเรียนรู้ในความสำเร็จของงาน พร้อมทั้งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรยอมเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลนั้นประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) เพราะบุคลากรมีความคาดหวังและมีความต้องการที่แตกต่างกัน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป การเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีการส่งเสริมให้เกิด

บรรยากาศของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการทำงานเป็นทีม ดังนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสใหม่ๆ ในการทำงานและเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์, 2542)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะส่งผลไปถึงการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อทราบถึงธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ ตลอดจนปัจจัยที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมเหล่านั้น โดยมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความตั้งใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน (Intention to Stay) นอกจากนี้ ยังช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (Perrin, T., 2003)

ในปี 2557 ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ในวงการวิทยุโทรทัศน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการออกอากาศจากแบบแอนะล็อกไปเป็นแบบดิจิทัล มีการอนุญาตให้ผู้ประกอบการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จากเดิมที่เคยมีการออกอากาศในแบบแอนะล็อก จำนวน 6 ช่อง ไปเป็น 48 ช่อง ได้เกิดการแข่งขันอย่างรุนแรงของบุคลากรในวงการวิทยุโทรทัศน์ มีการแย่งตัวบุคลากรที่มีความสามารถจากสถานีวิทยุโทรทัศน์เดิมไปยังสถานีวิทยุโทรทัศน์ที่ใหม่เช่นเดียวกับสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 เป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นทั้งผู้ประกอบการรายการโทรทัศน์ดิจิทัลและผู้ให้บริการโครงข่ายในระบบดิจิทัล ที่มีจำนวนผู้รับบริการโครงข่ายสูงสุดถึง 14 ช่อง เพื่อให้เป็นโครงข่ายที่เข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึง จึงมีการขยายโครงข่ายไปในทุกพื้นที่ของประเทศ จึงเป็นหน่วยงานที่น่าสนใจในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5

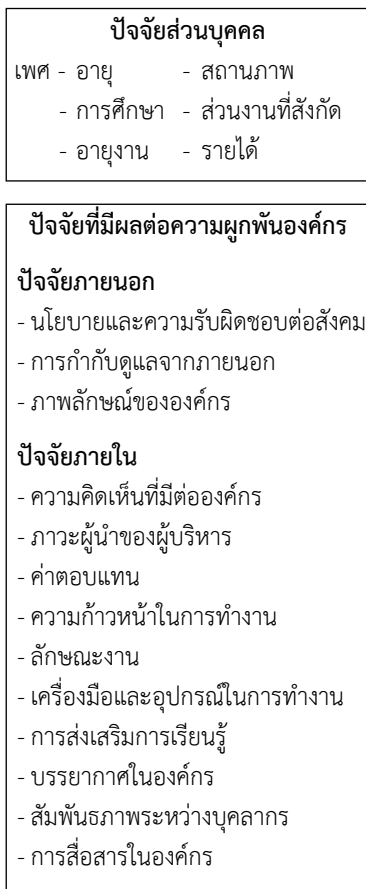
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5 แตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย นโยบายและความรับผิดชอบ ต่อสังคม การกำกับดูแลจากภายนอก ภาพลักษณ์ขององค์กร และปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ บรรยากาศในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร การสื่อสารในองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5

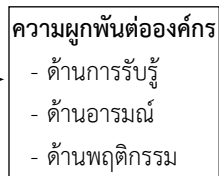
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 ผู้วิจัยได้รวมแนวคิดต่างๆ แล้วสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5 ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย **ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ส่วนงานที่สังกัด อายุงานและรายได้ **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร** ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม การกำกับดูแลจากภายนอก และภาพลักษณ์ขององค์กร และปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทนความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ บรรยากาศในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร และการสื่อสารในองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการรับรู้ ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรมศึกษาความผูกพันองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันองค์กรและปัจจัยที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรและผู้บริหาร สถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5 จำนวน 1,417 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2556) สำหรับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารจากฝ่ายต่างๆ ของสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 จำนวน 14 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2556 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5 และทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของต่อองค์กรบุคลากรสถานีวิทยุโทรทัศนีกองทัพบกช่อง 5 ตลอดจนนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อเสนอแนะในการ

ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานีวิจัยโทรทัศน์ กองทัพบกช่อง 5 และองค์กรวิชาชีพอื่นๆ ต่อไป

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการศึกษาเป็น 2 รูปแบบ คือ งานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้งานวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและเสริมด้วยงานวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรของสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 จำนวน 1,417 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2556) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยสูตรการคำนวณของ ยามาเน่ ยอมให้ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างได้ ร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 312 ตัวอย่าง เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่ยอมรับได้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนมากกว่า จากเดิมร้อยละ 10 ได้จำนวน 350 คน วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยแบ่งฝ่ายตามโครงสร้างฝ่ายงานของสถานีวิจัยโทรทัศน์ กองทัพบกช่อง 5 จากนั้นในแต่ละชั้นภูมิ ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยง เกณฑ์การให้คะแนนใช้เกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|----------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนน ปัจจัยที่ส่งผลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็น 5 ระดับ

- | | |
|-----------|---|
| 1.00-1.80 | ส่งผล/มีความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| 1.81-2.60 | ส่งผล/มีความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย |
| 2.61-3.40 | ส่งผล/มีความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 3.41-4.20 | ส่งผล/มีความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก |
| 4.21-5.00 | ส่งผล/มีความผูกพันองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ Independent T-test ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารหน่วยงาน มีทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน แบ่งเป็น 14 ฝ่าย และ 1 สำนักผู้บริหาร (ไม่มีผู้อำนวยการ) เลือก 14 คนจาก 14 ฝ่าย ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร หลังจากการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามและจัดระบบข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ข้อมูลทั้งหมดจะนำไปแยกแยะ และจัดระเบียบข้อมูลว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นใดที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลเชิงปริมาณ และใช้ข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์อภิปรายผล สรุปผลและข้อเสนอแนะต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5

ผลจากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.7 ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9 ด้านสถานภาพของบุคลากร ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.4 และสถานภาพหม้ายคิดเป็นร้อยละ 2.9 ด้านการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.4 รองลงมาจบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 2.3 ด้านส่วนงานที่สังกัด ส่วนใหญ่ สังกัดฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา สังกัดฝ่ายข่าว คิดเป็นร้อยละ 23.7 ด้านอายุงาน ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.4 และด้านรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.3

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5

ในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันองค์กรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.38$) โดยด้านอารมณ์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=4.47$) รองลงมาคือ ความผูกพันองค์กรด้านการรับรู้ ($\bar{x}=4.36$) และความผูกพันองค์กรด้านพฤติกรรม ($\bar{x}=4.32$) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยภายนอก			
นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม	4.29	0.52	มากที่สุด
การกำกับดูแลจากภายนอก	4.20	0.51	มาก
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.87	0.54	มาก
ปัจจัยภายใน			
ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร	3.97	0.50	มาก
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.97	0.52	มาก
ค่าตอบแทน	3.69	0.74	มาก
ความก้าวหน้าในสายงาน	3.60	0.67	มาก
ลักษณะงาน	3.95	0.62	มาก
เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.79	0.73	มาก
การส่งเสริมการเรียนรู้	3.91	0.58	มาก
บรรยากาศในองค์กร	3.97	0.58	มาก
สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร	3.85	0.62	มาก
การสื่อสารในองค์กร	3.95	0.54	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศนีกองทัพบก ช่อง 5

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติทางบวกสูงสุด ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนปัจจัยที่มีทัศนคติทางบวกน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในสายงาน ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระจำนวน 13 ตัวแปร ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคมการกำกับดูแลจากภายนอกภาพลักษณ์ขององค์กร ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายงาน ลักษณะงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานการส่งเสริมการเรียนรู้ บรรยากาศในองค์กร สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรและการสื่อสารในองค์กรในภาพรวม พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร การกำกับดูแลจากภายนอก การสื่อสารในองค์กร และค่าตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านเป็นดังนี้

2.1 ด้านการรับรู้ ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ภาพลักษณ์ขององค์กร นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร สื่อสารในองค์กรภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความก้าวหน้าในสายงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ด้านอารมณ์ ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กร บรรยากาศในองค์กร ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในสายงาน ค่าตอบแทน สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ด้านพฤติกรรม ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กร บรรยากาศในองค์กร ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในสายงาน ค่าตอบแทน สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. **นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม** มีผลต่อความผูกพันองค์กรมาก เนื่องจากนโยบายของทางสถานเป็นสถานีโทรทัศน์เพื่อความมั่นคงของชาติ ที่ดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานของกองทัพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของทางรัฐบาล มีความพยายามขยายเครือข่ายให้ครอบคลุมทั่วประเทศ นอกจากนี้ ยังมุ่งส่งเสริมให้คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านการรับรู้ข่าวสารในด้านกฎหมาย ระเบียบต่างๆ การประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต เป็นต้น

2. **การกำกับดูแลจากภายนอก** มีผลต่อความผูกพันองค์กรมาก มีการกำกับดูแลจากหน่วยงานตามกฎหมายคือ กสทช. และ กสท. ทำให้สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพ ช่อง 5 มีความเป็นสากลเหมือนกับสถานีโทรทัศน์ช่องอื่นๆ ในส่วนกำกับดูแลจากหน่วยงานต้นสังกัดคือกองทัพ จะเน้นในด้านการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของกองทัพและผู้บังคับบัญชา ส่วนการกำกับดูแลจากภาคประชาชน จะมีการรับคำแนะนำและคำติชม เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

3. **ภาพลักษณ์ขององค์กร** มีผลกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรมาก ในด้านความภูมิใจต่อภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน ปัจจุบันมีคนรู้จักสถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพ ช่อง 5 มาก รู้ถึงภารกิจและความสำคัญมากขึ้น บุคลากรจึงมีความมั่นใจในการทำงานว่ามีประโยชน์ต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ

4. **ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร** มีผลต่อความผูกพัน โดยกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี เช่น การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางด้านงานและเรื่องส่วนตัวในบางเรื่อง นอกจากนี้ยังควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความสามัคคีปรองดองหากเราสร้าง กระบวนการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ดียิ่งขึ้น

5. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร** ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันองค์กร เพราะผู้บริหารเป็นภาพสะท้อนขององค์กร ถ้าผู้บริหารมีจริยธรรม มีน้ำใจจะทำให้บุคลากรอยากที่จะทำงานด้วย

6. **ค่าตอบแทน** เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร เพราะองค์กรยังเป็นของรัฐ มีโครงสร้างเงินเดือนที่ตายตัว ระบบการเลื่อนขั้นเป็นไปตามลำดับขั้นของโครงสร้างไม่สามารถกระโดดข้ามขั้น ดังนั้นบุคลากรที่เป็นราชการที่ทำงานในองค์กรจึงรู้ระดับขั้นเงินเดือนและการเลื่อนอย่างชัดเจน รวมทั้งได้ค่าตอบแทนเพิ่มจากเงินเดือน ในส่วนบุคลากรที่ไม่ได้เป็นราชการ

ในขณะที่องค์กรธุรกิจอื่นให้ค่าตอบแทนสูงกว่า จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ

7. **ความก้าวหน้าในการทำงาน** เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพราะองค์กรยังเป็นราชการ มีโครงสร้างความก้าวหน้าแสดงทิศทางให้เห็นว่าบุคลากรในแต่ละสายงานจะก้าวหน้าอย่างไร ระบบการเลื่อนขั้นเป็นไปตามลำดับขั้นของโครงสร้างไม่สามารถกระโดดข้ามตำแหน่ง แต่การพิจารณาที่ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากร

8. **ลักษณะงาน** ไม่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร เพราะโครงสร้างลักษณะงานเป็นงานบริการที่มีความต่อเนื่องซ้ำๆ กัน รูปแบบการทำงานยังเป็นระบบราชการ ใช้ในรูปแบบการสั่งการ มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรตัดสินใจน้อยความพึงพอใจในงานเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

9. **เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน** ไม่มีผลต่อความผูกพัน เพราะเป็นองค์กรของรัฐ เครื่องมือและอุปกรณ์มีเพียงพอไม่ขาดแคลน

10. **การส่งเสริมการเรียนรู้** ไม่มีผลต่อความผูกพัน เพราะในปัจจุบันการส่งเสริมการเรียนรู้การฝึกอบรมในด้านต่างๆ มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่มีแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาแต่ละสายงาน ในบางครั้งที่ส่งบุคลากรฝึกอบรมไม่ตรงกับสายงาน ทำให้มีการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่อง ส่วนการสนับสนุนในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรที่ผ่านมา ยังไม่มีระเบียบรองรับ องค์กรไม่ได้สนับสนุนด้านงบประมาณให้บุคลากรต้องชวนช่วยเรียนเอง เช่น การเรียนนอกเวลา

11. **บรรยากาศในองค์กร** มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เนื่องจากบรรยากาศการทำงานในด้านโครงสร้างขององค์กรมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาก เนื่องจากว่าโครงสร้างการทำงานเป็นสิ่งที่ชี้ถึงความชัดเจนในการทำงานและการปฏิบัติตามสายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานทหาร นั้นหมายถึง การสั่งการที่เป็นไปตามขั้นตอน ถ้าหากโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรเกิดการสับสนในการปฏิบัติงานได้

12. **สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร** ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในภาพรวมเพราะสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรด้วยกันนั้น จะมีกันในกลุ่มระหว่างบุคลากรในฝ่ายเดียวกัน และมีสัมพันธ์ภาพกันดีในระหว่างกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นบรรยากาศสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรที่ดีในอนาคต ซึ่งแตกต่างจากเดิมในรุ่นเก่าๆ จะต่างคนต่างทำงาน การพบปะสังสรรค์กันน้อย

13. **การสื่อสารในองค์กร** ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อบุคลากรในองค์กร จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือร่วมใจ ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เพราะถ้าบุคลากรไม่ทราบ

ข่าวสาร ไม่สามารถสื่อสารอย่างอิสระ จะทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารขององค์กร แม้จะเป็นระบบราชการแต่ถือว่าเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งขององค์กร และในปัจจุบันได้เพิ่มช่องทางที่หลากหลายยิ่งขึ้น เช่น วิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ ร่วมกับศูนย์ภูมิภาคที่กระจายตามพื้นที่ต่างๆ

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ประเด็นที่ 1 บุคลากรของสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

บุคลากรมีระดับความผูกพันองค์กรทั้งในด้านการรับรู้ ด้านอารมณ์ และด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด เหตุผลสำคัญที่ทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุดนั้น เนื่องจากบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน และรู้ว่างานที่ตนเองทำอยู่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ โดยบุคลากรรับรู้ เชื่อมมั่นในชื่อเสียงและความสำคัญขององค์กร รับรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีการแสดงออกทางภาวะจิตใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี และเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และการกระทำหรือกริยาอาการที่แสดงออกของบุคลากรต่อองค์กรในทางที่ดี ที่บ่งบอกได้ว่าตั้งใจและเต็มใจที่จะรักษาชื่อเสียงและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และจะอธิบายเรื่องเกี่ยวกับองค์กรเมื่อมีคนอื่นเข้าใจผิด จะพยายามช่วยเหลืองานอื่นๆ ของสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ทุกครั้งที่สามารถทำได้ และจะอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งการที่บุคลากรรู้สึกอย่างนี้ เนื่องมาจากสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เป็นหน่วยงานของกองทัพบกที่มีลักษณะเป็นรัฐวิสาหกิจ ทำให้บุคลากรไม่ต้องการลาออก รวมทั้งมีความรู้สึกที่ดีและมีความผูกพันเมื่อทำงานนานขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ The Gallup Organization (Gallup Organization, 2003) Burke (Burke A., 2004) International Survey Research [ISR] (ISR International Survey Research, 2004) และ Sudipta Development (Sudipta Development, 2005) และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Woodruffe (Woodruffe, C., 2006) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้อัตราของความเสียหาย ของเสียลดลง มีความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น และต้องการที่จะพยายามทำสิ่งที่ดีที่สุดในแต่ละสถานการณ์

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5 แตกต่างกัน

ภายใต้สมมติฐานข้อนี้ ผู้วิจัยได้อธิบายสมมติฐานไว้โดยสรุป ตามทฤษฎีที่เรียกว่า Side-bet Theory ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบกับ เขาได้ลงทุนในกำลังกาย กำลังปัญญา เวลาให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งถ้าหากเขาลาออกหรือโยกย้ายจากองค์กรนั้นไปแล้ว เขาจะต้องสูญเสียอะไรบางอย่าง ดังนั้นการที่บุคคลหนึ่งๆ เข้าเป็นสมาชิกองค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์กรมากเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะละทิ้งองค์กรนั้นไป จากผลการวิจัย แสดงการเปรียบเทียบตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบก ช่อง 5

องค์ประกอบในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวม จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านภาพรวมประกอบด้วย ปัจจัย จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่อสังคม ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร การกำกับดูแลจากภายนอก การสื่อสารในองค์กร และค่าตอบแทน ข้อค้นพบด้านความรับผิดชอบที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Plunkett (Plunkett, R. W., 1994) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เจตนาที่ไม่เพียงพอสั่งสร้างทางธุรกิจของบุคคลและองค์กรของคนฝ่ายเดียว แต่ยังป้องกันและสร้างสรรค์ผลประโยชน์นั้นๆ ให้แก่บุคคลอื่นและให้แก่สังคม รวมถึงความพยายามหลีกเลี่ยงไม่กระทำการใดๆ ให้บุคคลอื่นและสังคมต้องเสียหายอีกด้วยและแนวคิดของ Griffin (Griffin, R. W., 1996) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมว่า เป็นข้อผูกพันและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่มีหน้าที่ในการป้องกันและให้ประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมรอบข้าง **ในด้านความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร** พบว่าองค์กรมีการส่งเสริมความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรต่อระบบมาตรฐานในการทำงานที่ดี มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ บุคลากรมีความพึงพอใจปัจจัยต่อความคิดเห็นเชิงบวก และจะส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร **ด้านการกำกับดูแลจากภายนอก** มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 แสดงให้เห็นว่าสถานีวิจัยโทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ถูกกำกับดูแลจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างต่อเนื่องและช่วยในการดำเนินงานของทางสถานี **ด้านค่าตอบแทน** พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ไม่มาก ยังรู้สึกว่าการตอบสนองที่ได้รับนั้นยังไม่เหมาะสมกับความรูความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบของงานซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Greenberg (Greenberg, J., 2004) พบว่า การที่บุคลากรได้รับผลตอบสนองที่เหมาะสมยุติธรรมนั้นจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกพอใจกับสิ่งที่ได้รับ และจะสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ **ด้านการสื่อสารในองค์กร** มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศนศาสตร์กองทัพบกช่อง 5 ซึ่งอธิบายได้ว่าการสื่อสารที่ดีของสมาชิกในองค์กร ในลักษณะการสนทนา ข่าวดสาร และการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อกัน โดยบุคลากรสามารถรับทราบนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร เข้าใจกับภาระงานและพันธกิจขององค์กรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีการแจ้งข่าวสารและให้ข้อมูลในการทำงาน มีการแนะนำในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานและมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gubman (Gubman, E.L., 2003) ที่พบว่า ความผูกพันของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้จะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ คุณค่าความรับผิดชอบ ได้แก่ วัฒนธรรม ความเชื่อถือ ฯลฯ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ การฝึกอบรม เรียนรู้และพัฒนาการ ฯลฯ และความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ได้แก่ การแสดงความขอบคุณ การแสดงความยินดี การสื่อสารให้รับรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย ในการสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิจัยโทรทัศนศาสตร์กองทัพบก ช่อง 5 ต้องมาจากความตั้งใจของผู้บริหาร ผู้บริหารควรจะทำตัวเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ความสนใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การให้ความเป็นกันเองโดยการพูดคุยถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าพวกเขาไม่ได้ถูกทอดทิ้ง

1.2 องค์กรควรให้ความสนใจเรื่องงาน ในเรื่องกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบในงาน การมอบหมายงาน การป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจเรื่องงานและความท้าทายในงาน โดยการเพิ่มเติมและพัฒนาให้ดีขึ้น

1.3 องค์กรควรให้ความสนใจเรื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถ ในเรื่องการฝึกอบรมที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

1.4 องค์กรควรให้ความสนใจเรื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร ให้ได้รับสวัสดิการอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ให้เหมาะสมและยุติธรรมต่อความรู้

ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

1.5 องค์กรควรมีส่งเสริมให้มากขึ้นควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก หากมีการเพิ่มการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของตัวแปรอื่นที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมมิติในด้านสังคมให้มากขึ้น อาทิเช่น วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

2.2 เมื่อสถานีวิจัยโทรทัศนศาสตร์กองทัพบก ช่อง 5 มีแนวทางในการสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรแล้วควรมีการวิจัยเพื่อทำการศึกษเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรระหว่างบุคลากรที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่นกับบุคลากรทั่วไป เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงผลลัพธ์ของความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยอื่น เช่น ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การรับรู้คุณภาพการทำงาน เพื่อตรวจสอบหาพฤติกรรมการทำงานกับผลของความผูกพันองค์กรของบุคลากรว่า สอดคล้องกันหรือไม่ และสามารถนำแนวทางเพื่อไปพัฒนาองค์กรต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรในเชิงเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจหรือองค์กรประเภทเดียวกัน เช่น เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างรัฐวิสาหกิจหรือเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- วีรฐ มาชะศิริานนท์. (2542). **คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Burke, A. (2004). **Employee engagement.** (Online). Available : http://www.burke.com/eos/prac_EmployeeEngagement.html.
- Gallup Organization. (2003). **Understanding employee engagement.** (Online). Available : <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88>.
- Greenberg, J. (2004). **Increasing employee retention through employee engagement.** (Online). Available : <http://www.ezinearticles.com/?Increasing-Employee-Retention-Through-Employee-Engagement&id=10575>.
- Griffin, R. W. (1996). **Management.** (5th ed.). Houghton: Mifflin.

- Gubman, E.L. (2003). **Increasing and measuring engagement.** (Online). Available : <http://www.Gubmanconsulting.com/wring-increasing.html>.
- ISR (International Survey Research). (2004). **Engaged employees drive the bottom line.** (Online). Available : http://www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement_BrochureFinalUS.pdf.
- Perrin, T. (2003). **Working today: Understanding what drives employee engagement** (Online). Available at http://www.towerperrin.com/hrservices/webcachel/tower/United_States/publications/Reports/Talent_Report_2003/Talent_2003.pdf.
- Plunket, R. W. (1994). **Supervision : The direction of people at work.** Boston : Allyn and Bacon.
- Sudipta Development. (2005). **Employee engagement: Why the concept of employee engagement has become so significant in it organizations today.** (Online). Available : <http://www.expresscomputeronline.com/20050829/technologylife01.shtml>.
- Woodruffe, C. (2006). The crucial importance of employee engagement. **Human Resource Management International Digest.** 14, 1 : 3-5.