

ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

จิราภรณ์ ศรีนิล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความยอมรับจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี พร้อมทั้งศึกษาทัศนคติด้านความจงรักภักดีซึ่งประกอบด้วยความทุ่มเทในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รักษาผลประโยชน์ขององค์กร ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราประเมินค่า แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยหาจำนวน(Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) และทดสอบปัจจัยทางทัศนคติของบุคลากรที่มีผลต่อความจงรักภักดี โดยใช้ (Multiple Regerssion) สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ของทัศนคติด้านความจงรักภักดี คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ทดสอบโดยจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทางทัศนคติด้านการยอมรับจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมากที่สุด แต่ปัจจัยทางทัศนคติด้านวัฒนธรรมองค์กรกลับมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารได้ไตร่ตรองดูให้ดีจะสามารถมองเห็นจุดเล็กๆ ที่ก่อปัญหาใหญ่ตามมา ในภายหลังได้ จงลบลจุดเหล่านั้นออก แก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่พนักงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจและบริหารจัดการการทำงานของตนเอง การปฏิบัติกับพวกเขาแบบผู้ใหญ่ด้วยความยุติธรรมและสม่ำเสมอ ทำให้พวกเขา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ได้นำมาใช้ในการทดสอบในครั้งนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น อาจมีตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันอยู่ ดังนั้นผู้บริหารควรทำแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบทัศนคติของบุคลากรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแปรอื่นในเวลาต่อไป

เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถมากยิ่งขึ้น การทำงานประสบความสำเร็จนำผลประโยชน์สูงสุดมาสู่องค์กรมากยิ่งขึ้น

1. บทนำ

แนวคิดการพัฒนางานองค์กรในปัจจุบันเชื่อว่า การที่คนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้สามารถดึงเอาความรู้ ความสามารถที่ได้ฝึกฝนนำมาพัฒนาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และเป็นพลังที่จะสามารถขับเคลื่อน องค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้มีระบบการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพจนได้คน เก่งที่มีความรู้ ความสามารถสูง ตรงตามตำแหน่งเข้ามาทำงานในองค์กรแต่หากบุคคลนั้นขาดความ พึงพอใจในการทำงาน หรือขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ตามความ คาดหวัง (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2547 : 37) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องการ บริหารงานให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉพาะองค์กรด้านการศึกษาที่กำลังเติบโตและมีการ แข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรักของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมีทัศนคติที่ ดีต่อองค์กร ต่อสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่รวมถึงการทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรมีความพึงพอใจ ในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กร และ จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ตัวชี้วัดความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถจะ พิจารณาได้จาก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความ ร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กรและด้านการช่วย ประชาสัมพันธ์องค์กร (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ. 2540 : 55)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยทางทัศนคติที่มีผล ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ว่าอยู่ในระดับใด และผู้วิจัยมุ่ง ศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย ชื่อเสียงขององค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับจากหัวหน้า งาน

จากองค์ประกอบดังกล่าวผู้วิจัยจะนำมาศึกษาในกรณีของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ซึ่ง ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลงานวิจัยเล่มนี้จะสร้างเส้นทางที่ถูกต้องในการพัฒนาความจงรักภักดีของบุคลากร

ในองค์กร สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของบุคลากรและสร้างทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การตอบสนองนโยบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรปลูกฝังความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดี รักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผลงานวิจัยเล่มนี้จะสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอื่น และนำมาเป็นแนวทางสร้างนโยบายของสังคมสืบไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความยอมรับจากหัวหน้างาน
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
- 2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของทางทัศนคติที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

3. สมมติฐานของการศึกษา

- 3.1 ปัจจัยทางทัศนคติของพนักงานอันประกอบด้วยด้านชื่อเสียงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความยอมรับจากหัวหน้างานมีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
- 3.2 ทัศนคติด้านความจงรักภักดีซึ่งประกอบด้วยความทุ่มเทในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร รักษาผลประโยชน์ขององค์กร ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับ

- 4.1 ทำให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
- 4.2 ทำให้สามารถนำมาสร้างเป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 4.3 สามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับสร้างเครื่องมือเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งยังเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนกลับมา โดยพิจารณาจาก ตัวแปรอิสระ และ

ตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน โดยได้แบ่งหัวข้อเพื่อใช้ศึกษาเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการยอมรับจากหัวหน้างาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นความจงรักภักดี ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร การรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามโดยวิธีแจกแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด ได้รับกลับคืนมาครบทั้งจำนวน 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คำนวณหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ตรวจสอบสมมติฐานโดยใช้ t - test และใช้เครื่องมือทางสถิติหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

โดยแบ่งระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 = มีความสำคัญมากที่สุด

4 = มีความสำคัญมาก

3 = มีความสำคัญปานกลาง

2 = มีความสำคัญน้อย

1 = มีความสำคัญน้อยที่สุด

สำหรับการแปลผลคะแนนเฉลี่ยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (มณฑล รอยตระกูล, 2546 : 37) ดังนี้

ระดับคะแนน 4.50 – 5.00 คะแนน	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มากที่สุด
ระดับคะแนน 3.50 – 4.49 คะแนน	หมายถึง	มีความสัมพันธ์มาก
ระดับคะแนน 2.50 – 3.49 คะแนน	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ระดับคะแนน 1.50 – 2.49 คะแนน	หมายถึง	มีความสัมพันธ์น้อย
ระดับคะแนน 1.00 – 1.49 คะแนน	หมายถึง	มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

6. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า

การทดสอบสมมติฐานสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยทางทัศนคติของพนักงานอันประกอบด้วย ด้านชื่อเสียงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความยอมรับจากหัวหน้างานมีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

ทัศนคติของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีค่าเท่ากับ ($Beta = 0.431$) รองลงมาคือทัศนคติของบุคลากรในด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ($Beta = 0.220$) ทัศนคติของบุคลากรในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($Beta = 0.189$) ทัศนคติของบุคลากรในด้านชื่อเสียงองค์กร ($Beta = 0.113$) และทัศนคติของบุคลากรในด้านวัฒนธรรมองค์กร ($Beta = 0.053$) มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีน้อยที่สุด และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ส่วนที่ 3 ทดสอบสมมติฐานปัจจัยความจงรักภักดี ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ด้านความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์

ทัศนคติด้านความจงรักภักดี ซึ่งประกอบไปด้วย ทัศนคติด้านความยอมรับจากหัวหน้างาน และความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมากที่สุดโดย มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.801 รองลงมาคือทัศนคติด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.737 ทัศนคติด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน และความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.716 ทัศนคติด้านชื่อเสียงองค์กร และความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.645 และทัศนคติด้านวัฒนธรรมองค์กร และความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.428 น้อยที่สุด

7. อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านทัศนคติ

ที่สุดด้านชื่อเสียงขององค์กร มีสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ส่วนท่านพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ท่านเลือกทำงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเนื่องจากชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร และท่านเห็นแก่ผลประโยชน์ขององค์กรเหนือสิ่งอื่นใด อยู่ในระดับสำคัญมาก

ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ บุคลากรภายในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันมีความสามัคคีระหว่างกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านชอบเพื่อนร่วมงานที่ท่านมีทัศนคติที่ต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลในการทำงานอย่างเปิดกว้างกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ส่วน ท่านพร้อมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับสำคัญมาก

ด้านตำแหน่งหน้าที่การงานมีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่นั้นเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากให้สำเร็จ ท่านชอบสถานการณ์ที่ต้องหาคำตอบให้แก่ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ท่านได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด และท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับสำคัญมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงแน่นอนและมีโอกาสเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือท่านต้องการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะเพิ่มมากขึ้น ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นอยู่เสมอ ซึ่งข้อ 3 อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ส่วนท่านคิดว่าการทำงานในองค์กรนี้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับสำคัญมาก

ด้านการยอมรับจากหัวหน้างานมีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านอยากทราบสิ่งสะท้อนกลับ) Feed Back จากหัวหน้างาน และหัวหน้าของท่านมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากัน (รองลงมาหัวหน้าของท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน หัวหน้าของท่านมีความยุติธรรมใน

การพิจารณาผลงานที่แน่นอน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุดและท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับสำคัญมาก

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้าน ความจงรักภักดี

ด้านความทุ่มเทในการทำงาน มีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดย เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านสามารถทำงานตามความคิดเห็นของตัวเอง ท่านมี เป้าหมายในการทำงานและพยายามทำให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ ในระดับสำคัญมากที่สุด ส่วนท่าน ปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด และท่านไม่ลางานหากไม่มีความจำเป็น อยู่ในระดับสำคัญมาก

ด้านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถาบัน เทคโนโลยีปทุมวันทุกประการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านไม่มีผลประโยชน์อื่นจากการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ท่านไม่ใช้เวลางานในเรื่องส่วนตัว ซึ่ง ส่วน ข้ออยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด 3 ท่านพอใจในกฎระเบียบขององค์กร ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมีความ จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก

ด้านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรมีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านไม่ยกยอกทรัพย์สินขององค์กรเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าที่สุดใน การ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกท่านพยายามรักษาผลประโยชน์ขององค์กรมาเป็นอันดับหนึ่ง ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเหนือสิ่งอื่นใด และท่านตอบสนองนโยบายขององค์กรอย่าง เคร่งครัด ข้ออยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด

ด้านความรับผิดชอบมีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านพร้อมจะแก้ไขงานเสมอหากมีข้อบกพร่อง มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามคำสั่ง ท่านเข้างาน ตรงเวลาเสมอ ท่านไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานนอกเวลาหาก มีความจำเป็น อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด

ด้านความซื่อสัตย์มีสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ ท่านมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมาก ที่สุด รองลงมา ท่านคิดว่าความซื่อสัตย์มีความจำเป็นที่สุดในปฏิบัติหน้าที่ ท่านพอใจในบทลงโทษ พนักงานที่กระทำความผิด ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด และท่านไม่มี ผลประโยชน์ส่วนตัวจากการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับสำคัญมาก

8. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) การปลูกฝังความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น จำเป็นต้องสร้างทัศนคติของบุคลากรให้หันต่อสมัยนิยมโดยยืนอยู่บนจรรยาบรรณ กระบวนการฝึกอบรมบุคลากรใหม่เป็นการเริ่มแรกของการปลูกฝังวัฒนธรรมใหม่ๆได้ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐบาล ความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมกับองค์กรจึงเป็นชื่อเสียงสำหรับบุคลากรทุกคน ซึ่งให้เห็นถึงภาระหน้าที่ที่สำคัญของบุคลากรทุกคน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพร้อมจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร

2) การสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร สิ่งนี้เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการยอมรับในสังคม การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรร่วมกันทำขึ้น เพราะสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นทางการให้การศึกษาและการให้บริการที่ดีต่อนักศึกษา กิจกรรมเพื่อสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อภาพลักษณ์ขององค์กรดีทั้งในด้านการบริการ การมีส่วนร่วมในสังคม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส บุคลากรจะมีความพยายามมากยิ่งขึ้น ความรู้สึกในการพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบ และจงรักภักดีกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารไม่มีนโยบายในการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีหรือมองข้ามความสำคัญของการมีส่วนร่วมในสังคม องค์กรจะไม่สามารถอยู่ได้ ภาพลักษณ์ขององค์กรจะเสื่อมลง และส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่มีเกียรติ

3) ธรรมเนียมปฏิบัติ เป็นแนวปฏิบัติที่หลายองค์กรนำมาใช้ เพราะหลักคุณธรรมจะช่วยพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ยึดมั่นในอุดมการณ์เดียวกัน มีจุดยืนและเป้าหมายเหมือนกัน การขับเคลื่อนองค์กรจึงจำเป็นต้องใช้ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การยอมรับกันและกัน ซึ่งปัจจัยต่างๆจะเป็นตัวก่อให้เกิดความจงรักภักดีอย่างถาวร ให้เกิดการทุ่มเทในหน้าที่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบและรักษาผลประโยชน์องค์กร

9. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวินันท์ ศิวพิทักษ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณและจารึกพระคุณนี้ไว้ในความทรงจำอย่างมิรู้ลืมเลือนว่าความสำเร็จในครั้งนี้เกิดขึ้นได้ด้วยความรู้ณาจากท่านอาจารย์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ที่มีส่วนทำให้งานวิจัยครั้งนี้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน อันประกอบไปด้วย คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความช่วยเหลือและขอขอบพระคุณอย่างสูงจากใจจริง

ขอบคุณนางสาวรัญญา ยิ้มประดิษฐ์ ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า งานวิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่อาจมีจากคุณนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณของบิดามารดาที่ให้กำเนิดและเลี้ยงดูให้การศึกษา ตลอดจนครูบาอาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2542). ความภักดี ความประณีต และความปลอดภัยของนักศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 9(4). หน้า 53 – 60. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.