

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
ในระดับมหาวิทยาลัย

**Human Resource Administration Affecting the Organizational Commitment
of University Employees**

นางสาวสาริศา แสงวัฒนรัตน์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sarisa Sangwattananat

E-mail: 6214060031@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย (2) เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ทั่วประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยหากพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป และมีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างประจำ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยต่างกัน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันของบุคลากร

ABSTRACT

The objectives of this research were (i) To study the organizational commitment of university employees. (2) To study the organizational commitment of university employees classified by personal factors. (3) To study the human resource administration affecting the organizational commitment of university employees. The sample size is 400 from target population of employees in both government universities and private universities in Thailand. The research instrument is an electronic questionnaire for collecting data. The statistical analysis methods in this research used frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D.). The hypothesis tests used t-test statistics, one-way variance statistics (One-way Anova), least significant difference (LSD) and multiple regression statistics (MRA).

The research result finds that the majority of sample of university employee is female at the age between 41-50 years old, the education level is bachelor degree, year of experience is more than 15 years and job position is temporary employee. The difference in personal factors such as sex, education level and job position are influencing the organizational commitment of university employees. For the human resource administration consist of planning, staffing, appraisal performance, compensation and employee relation have an effect on the organizational commitment of university employees with significant statistic at level 0.05. For training and developing has not affected the organizational commitment of university employees.

Keywords: Human resource administration, Organizational commitment of employee

บทนำ

คำว่า องค์กรการ หรือ องค์กร (อังกฤษ: organization) ในทางเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง บุคคลกลุ่มหนึ่งที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นๆ ซึ่งองค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้หรือไม่นั้น จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรภายในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น มนุษย์หรือบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เนื่องจากไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ ด้วยมนุษย์นั้นมีมันสมอง มีความรู้สึกนึกคิด และมีจิตวิญญาณ นอกจากนี้ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดก็ตาม ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งสิ้น เพราะฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์หรือบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงสามารถเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นๆ ได้เช่นกัน

ปัจจุบันรูปแบบของเศรษฐกิจโลกที่เปลี่ยนไปจากกระแสของทั้งสังคมสูงอายุและเทคโนโลยีทำให้เกิด “การแย่งชิงแรงงานทักษะ” หรือ “War for Talents” เป็นประเด็นร้อนที่ผู้ทำนโยบายทั่วโลกให้ความสนใจ นานาประเทศต่างก็มีเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล หรือ Economy 4.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงยากต่อการคาดเดาว่าจะต้องการคนประเภทใดหรือมีคุณสมบัติเช่นไรเพื่อให้เหมาะสมกับงานในอนาคต ดังนั้น การผลิตคนให้ตรงและทันกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกลายเป็นเรื่องที่ทำไต่ยาก สถานการณ์การแข่งขันชิงแรงงานมีความรุนแรงมากขึ้นโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ เป็นต้น ที่มุ่งเฟ้นแสวงหาคนเก่งจากทั่วทุกมุมโลกเพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันให้กับประเทศของตนเอง ด้วยเหตุนี้เององค์กรต่างๆ จึงต้องพบกับความท้าทายในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญสูง ซึ่งจะสามารถสร้างประสิทธิผลได้อย่างยอดเยี่ยมให้กับองค์กรในอนาคตหากยังคงอยู่กับองค์กร ดังนั้น แต่ละองค์กรต่างคิดกลยุทธ์ของตนเองขึ้นมาเพื่อที่จะรักษาบุคลากรของตนไว้เพื่อทำงานให้กับองค์กรให้นานที่สุด จึงเกิดกระบวนการคิดใหม่ที่เรียกว่า “การรักษาพนักงานในองค์กร (Employee Retention)” เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งหากองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถไป นอกจากจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานและผลสำเร็จขององค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดต้นทุนในการสรรหาทรัพยากรใหม่มาทดแทนอีกด้วย

สำหรับประเทศไทย ได้เริ่มหันมาใส่ใจกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น โดยเห็นได้ชัดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในชาติไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนเพิ่มศักยภาพของคนในชาติให้มากขึ้น และยังคงให้ความสำคัญเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 โดยได้จัดทำยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ได้กำหนดแผนส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

จากข้อมูลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการธำรงคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ เนื่องจากความผูกพันขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก (turnover) การขาดงาน (absenteeism) และความเฉื่อยชา (tardiness) ดังนั้น จึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management หรือ HRM) จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ต้องหันมาใส่ใจกับกลยุทธ์รักษาพนักงาน (Employee Retention Strategy) อย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยกลยุทธ์ที่ถูกนำมาใช้นั้น ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) นั่นเอง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์กร โดยตระหนักว่า คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก ดังนั้น หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะทุ่มเทความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและลุล่วงตามเป้าประสงค์ขององค์กร รวมถึงมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรในระยะเวลาที่ยาวนาน ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก และส่งผลดีกับระบบการศึกษาของไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยโดยมีขอบเขตการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1.ขอบเขตของประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ในครั้งนี้ คือบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ทั่วประเทศไทย

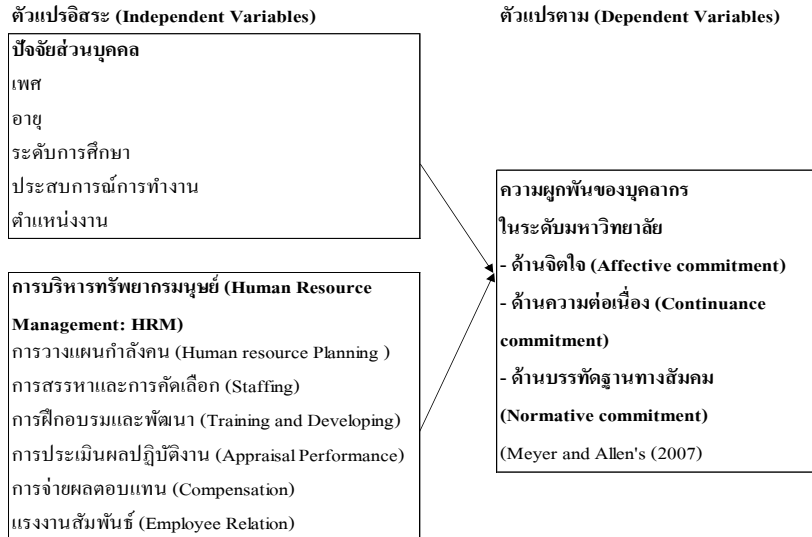
2.ขอบเขตด้านตัวแปร ในการศึกษาวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ได้กำหนดตัวแปรสำหรับการศึกษาวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3.ขอบเขตระยะเวลาการทำงาน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ จนถึงเดือนเมษายน 2564

กรอบแนวคิด



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย เพื่อสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อธำรงรักษาบุคลากรและเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนนาน
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน
3. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วรนาถ แสงมณี (2547 อ้างใน จุณิชา คงประดิษฐ์,ปรีชา คามาดี 2563) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อที่จะมาปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีในการทำงาน และรวมถึงการแสวงหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขภายหลังจากเกษียณอายุการทำงานแล้ว

วันวิสา จงรักษ์, เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2559) กล่าวว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการบริหารจัดการบุคลากร โดยรวมไปถึงผลการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งประกอบด้วย การ

วิเคราะห์และวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2557) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคลากรที่ทำงานภายในองค์การ เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและใจที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขภายหลังออกจากองค์การไปแล้ว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 อ้างใน ศศิวิมล ทูมวัน 2560) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การชำระรักษา และการพ้นจากงาน โดยมีจุดมุ่งหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคล องค์การ และสังคมส่วนรวม หลักการที่สำคัญ คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หลัก นั่นคือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการจัดการบุคลากรขององค์การ โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์การ

พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล (2558) กล่าวว่า เป็นลักษณะความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและองค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ และต้องการร่วมงานกับองค์การไปในระยะยาว

กัญฐิกา สุระโคตร (2559) กล่าวว่า เป็นจิตใจของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีบรรทัดฐานทางสังคมเดียวกัน บุคลากรจะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดี โดยการอุทิศตนอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ เต็มใจในการร่วมสร้างสิ่งที่มีประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดความปรารถนาที่จะอยู่ร่วมกับองค์การต่อไป

จิรารัตน์ ศรีเจริญ (2546 อ้างใน สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, ประสพชัย พสุนนท์ 2561) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การ คือ ทัศนคติความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยมีการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ พร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถทั้งหมดเพื่อองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ แสดงพฤติกรรมที่กลมกลืนไปกับสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับค่านิยมขององค์การ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ

Porter et al. (1974 อ้างใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์ 2561) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม มี

ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึง การเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะธำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่ต้องการออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะมีองค์กรอื่นเสนอผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่มากกว่า บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

International Survey Research (ISR) (2004, อ้างใน พัชรินทร์ คีรีเมฆ 2560) ได้ทำการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรคิดเกี่ยวกับองค์กร การรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกในองค์กร แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ความพยายาม กระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร

Meyer & Allen (1997, อ้างใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์ 2561) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรไม่ใช่เป็นเพียงแค่ทัศนคติ แต่ยังเป็นสภาวะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยได้พัฒนาแบบจำลององค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน และเสนอว่า การตัดสินใจของบุคลากรว่าจะอยู่กับองค์กรหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ซึ่งสอดคล้องกับ Mowday et al. (1982. p. 27) ที่กล่าวไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการอยู่กับองค์กร เพราะมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนเดียวกันกับตนเอง มีความเต็มใจ ความมุ่งมั่นและใช้ความพยายามเต็มศักยภาพที่มีในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานและลักษณะโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจมากกว่าปัจจัยอื่น

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นองค์ประกอบความผูกพันองค์กรประเภทเดียวกันกับความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุนของ Becker (1960, อ้างใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์ 2561) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรคือความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุน โดยบุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับระหว่างการดำเนินงานกับองค์กร และพิจารณาเปรียบเทียบผลการลาออกจากองค์กร ถ้าหากบุคลากรมีระดับความผูกพันด้านความต่อเนื่องสูง จะตระหนักว่าสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมีคุณค่าสูงเกินกว่าที่จะออกจากองค์กร ดังนั้น จึงต้องการทำงานในองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่รู้สึกว่าควรจะต้องผูกพันและอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกด้านคุณธรรม ถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควร

ปฏิบัติ เช่น สำนักบุญคุณที่มีโอกาสได้เข้ามาทำงานในองค์กร จึงมีความผูกพันต่อองค์กร และตอบแทนด้วยการทำงานให้กับองค์กรต่อไป มีความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ในการทำงานต่อไปกับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมทางสังคม ดังนั้น บุคลากรที่มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง จึงตระหนักว่าสมควรต้องทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันขององค์กร คือ ความผูกพันที่บุคลากรมีความรู้สึกยึดติดกับองค์กร โดยแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนสองขององค์กร ยอมรับเอาค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรมาเป็นของตนเอง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น และทุ่มเท ยินดีเสียสละเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร มีความจงรักภักดีและต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยกล่าวได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรกานต์ นิมิตรศตกุล (2558), ศึกษาเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กล่าวว่า การที่บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยมากมายที่มาจากกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้น กระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน ต่างก็มีผลด้านความผูกพันทางด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป รวมถึง การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการจัดอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกรักองค์กร

พิมพ์กมล จักรานุกูล (2559) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีอิทธิพลทางบวกต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว เนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างกำลังใจและความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานด้วยพนักงานมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และการพึงพาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Limyothin (2012) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาพนักงานและการลาออก

นนท์ธัญญา ไกรวารี (2559), ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) และสุพัตรา ฐิณน้อม (2553) ที่กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับ

ปานกลางแปรผันไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลจากการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านฝึกอบรม และพัฒนา ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรการสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ลำดับถัดมา คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ลำดับสุดท้าย คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือก พบว่า มีผลต่อความผูกพันองค์กรในระดับต่ำ เนื่องจากการสรรหาและคัดเลือกไม่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยที่เน้นการศึกษารวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ไม่มีการเก็บข้อมูลที่เกิดขึ้นอยู่ก่อน การดำเนินการวิจัยไม่มีการสร้างสถานการณ์ ไม่มีการควบคุมตัวแปรที่ทำการทดลอง ไม่มีการสร้างกลุ่มควบคุมเพื่อทดลอง เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน ทั่วประเทศไทย จากการสืบค้นขนาดของประชากรจากสถิติบุคลากรอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2563 ภาคเรียนที่ 1 มีรายงานจำนวนบุคลากรอุดมศึกษาทั้งสิ้น 141,249 คน ดังนั้น จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดตารางของทาโร ยามาเน่ เพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% จึงทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้การสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นและใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (สุ่มแบบสะดวก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ทั้งนี้ เพื่อทดสอบและยืนยันความถูกต้องของสมมติฐาน โดยข้อคำถามในแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และครอบคลุมทุกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประเภทของข้อสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน โดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) และเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยเลือกคำตอบตามตัวเลือกที่กำหนดให้เพียงข้อละ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยมีข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ โดยเลือกคำตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบ ลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานสังคม โดยมีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ โดยเลือกคำตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบ ลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การกำหนดคะแนน 5 = ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด, 4 = ระดับความเห็นด้วยมาก, 3 = ระดับความเห็นด้วยปานกลาง, 2 = ระดับความเห็นด้วยน้อย, 1 = ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมิน กำหนดให้ ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 = มีผลต่อความผูกพันในระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 = มีผลต่อความผูกพันในระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 = มีผลต่อความผูกพันในระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 = มีผลต่อความผูกพันในระดับน้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 = มีผลต่อความผูกพันในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่อยู่ในลักษณะข้อมูลดิบ (Raw data) ทั้งหมดแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลโดยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยเลือกใช้สถิติที่สอดคล้องกับระดับข้อมูล ดังต่อไปนี้

สถิติพรรณนา ใช้เพื่อพรรณนาสรุปคุณสมบัติของตัวอย่างที่ศึกษา และพรรณนาคุณลักษณะของตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม โดยเป็นการพรรณนาตัวแปรตัวเดียว

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการพรรณนาลักษณะของตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการพรรณนาลักษณะของตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ และความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

สถิติอนุมาน นำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปผลของการวิจัย เป็นการพรรณนาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรขึ้นไป

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA โดยหากพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

3. ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามผลที่สูงที่สุด ได้แก่ ด้านจิตใจ รองลงมาคือด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2. ผลการเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยต่างกัน

2.2 บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่น่าจะมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

3.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จากความคิดเห็นของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยที่ได้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้ให้ระดับความสำคัญกับความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อบุคลากรมาก เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในของตัวบุคลากรเองที่ได้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และมีความภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดการยอมรับเอาค่านิยมและเป้าหมายขององค์การเข้ามาเป็นส่วนเดียวกับตนเอง มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1993, อ้างใน กัณฐิกา สุระโคตร 2559) คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก มักจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรทำอยู่ การที่บุคลากรต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์กมล จักรานุกูล (2559) วิจัยเรื่อง อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการชำระรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยเห็นว่าหากพนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงแรม จะนำไปสู่ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งมีลำดับรองลงมาจากความผูกพันด้านจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อบุคลากรในรูปแบบพฤติกรรมที่บุคลากรกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยจะพิจารณาถึงภาระหน้าที่และผลตอบแทนเพื่อนำมาตัดสินใจว่าจะยังคงอยู่กับองค์กรต่อหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1968, อ้างใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ 2561) กล่าวว่า ความผูกพันต่อเนื่อง คือ ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานและต้นทุนเกี่ยวข้องกับการลาออก โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เมื่อคิดคำนวณแล้วว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงกว่าการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยเป็นลำดับสุดท้าย รองจากความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีอิทธิพลต่อบุคลากรซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง รวมถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มักจะแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยบุคลากรที่มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง จะตระหนักว่าสมควรต้องทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Allen (1997, อ้างใน จุฑารัตน์ เกิดเจริญ 2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. ผลจากการศึกษาความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัทโล, วิลาสีณี สุดประเสริฐ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

3. ผลจากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยเรียงลำดับตามผลที่สูงที่สุด ได้แก่ แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือก และการวางแผนกำลังคน

3.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือก และการจ่ายผลตอบแทน ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันของบุคลากรด้านจิตใจ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ สิริอำไพ พิพัฒน์พงศ์ (2552) และสุพัตรา ฐัญนอม (2553) อ่างใน นนทริญา ไกรวารี (2559) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

3.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายผลตอบแทน การประเมินผลปฏิบัติงาน และแรงงานสัมพันธ์ ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันของบุคลากรด้านความต่อเนื่อง โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจ่ายผลตอบแทนมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีอัตราการจ่ายผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นนาฬิกาใจของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1960, อ่างใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์ 2561) กล่าวว่า ความผูกพันของบุคลากรคือความผูกพันจากความจำเป็นในด้านการลงทุน โดยบุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับระหว่างการทำงานกับองค์กร

3.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ การสรรหาและการคัดเลือก การวางแผนกำลังคน และการจ่ายผลตอบแทน ส่งผลในทิศทางเดียวกับความผูกพันของบุคลากรด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงานสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีและมีความตั้งใจที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล (2558) เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันตามบรรทัดฐานตามที่ควรเป็น ส่วนใหญ่จะมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร โดยจะตระหนักอยู่เสมอว่าองค์กรแห่งนี้ให้โอกาสได้เข้าปฏิบัติงาน จึงต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้เพื่อเป็นการตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

1. จากผลวิจัยพบว่า ความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุดคือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาคือด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการสร้างควม

ผูกพันของบุคลากรเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกและอารมณ์ในเชิงบวกกับองค์กร มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรได้ให้ประโยชน์แก่ตนเองและกล้าที่จะลงทุนกับตนเองเช่นกัน จนไม่รู้สึกว่าตนเองถูกเอาเปรียบจากองค์กร โดยเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าแล้วนั้น ก็จะปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. จากผลวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมสูงสุดคือ แรงงานสัมพันธ์ การประเมินผลปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน การสรรหาและการคัดเลือก และการวางแผนกำลังคน ตามลำดับ ดังนั้น การพัฒนากระบวนการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการธำรงอยู่ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆเพิ่มเติม ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรถัดไป
2. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยเท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นจึงควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิม เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน
3. การพัฒนางานวิจัยเชิงพัฒนา (research for development) หรือวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action search) เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ฐนิชา คงประดิษฐ,ปริษา คามาดี (2563), *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0*, วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 3
- ศศิวิมล ทูมวัน (2560), *ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ*, การประชุมวิชาการเสนอ ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ศักดิ์พันธ์ ตันนิมลรัตน์ (2557), *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*, วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 3
- วันวิสา จงรักษ์, เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2559), *กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย* วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1

- พัชรกันต์ นิมิตรศติกุล (2558), กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศิลปากร
- กัญจิกา สุระโคตร (2559), ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, สารนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุพิชฌาย์ ลีมตระกูลไทย, ประสพชัย พสุนนท์ (2561), ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง, *Veridian E-Journal, Silpakorn University ISSN 1996-3431 ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 11 ฉบับที่ 1*
- อนุรักษ วัฒนธาวรวงศ์ (2561), ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment), บทความเชิงวิชาการ สืบค้น กุมภาพันธุ์ 2564
- พัชรินทร์ คีรีเมฆ (2560), ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1, ค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- พรพรด เต็งชาตะพันธ์, ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกล และวรรณารถ แสงมณี (2558), การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท แชนมิน่า ไชส์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด, วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 14 ฉบับที่ 3
- นนท์ธัญญา ไกรวารี (2559), ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด, สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จุฑารัตน์ เกิดเจริญ (2561), การพัฒนาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ เขตสุขภาพที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, ธัญวฤณ วัทโล, วิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563), ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด, วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น ปีที่ 2 ฉบับที่ 3
- พิมพ์กมล จักรานุกุล (2559), อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการชำระรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร, การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมการบริหารและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ