

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ
ของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Human Resource Management Affecting Staff Organizational
Commitment Faculty of Environment and Resource Studies,
Mahidol University

สิตลา กลิ่นมรรคผล¹ และภาณี นาคไรรัง²
Seetala Klinmakphon¹ and Panee Nakraikhing²

Received : September 3, 2018; Revised : December 21, 2018; Accepted : December 25, 2018

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 109 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคคล 2) การคัดเลือกบุคคล 3) การฝึกอบรมและการพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ก็บองค์การ และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นเพศหญิงมากถึง 43 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และเป็นเพศชายอยู่ที่ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ในส่วนของระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหามีอิทธิพลมากที่สุดต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ รองลงมาได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านการสรรหา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ 4.02, 3.98, 3.95, 3.95 และ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ปัจจัย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลา

¹คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University, Thailand; e-mail : seetala.kli@mahidol.ac.th

²คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University, Thailand

ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ปัจจัย สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา สามารถสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.3 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การผูกพันในองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน

Abstract

The objective of this research was to study the factors of human resource management that have an effect on organizational engagement of the personnel in the Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University. The sample groups used for the research were academic personnel and academic supporting personnel totaling 109 persons. A questionnaire was used as the instrument for data collection divided to 3 parts i.e. Personal information of the respondents, the information related to the factors of human resource management on 5 areas including 1) Recruitment, 2) Personnel Selection, 3) Training and Developing, 4) Performance Appraisal and 5) Compensation and Fringe Benefits, including the information regarding organizational engagement in 3 areas namely 1) Mental Engagement, 2) Engagement on Employee Retention to Organization and 3) Normative Commitment. According to the research results it was found that most of the respondents were supporting staff consisting of 43 female staff accounted for 62 per cent and 29 male staff accounted for 38 percent of the respondents. Regarding the opinion on human resource management, it was found that the human resource management on recruitment had the most influence on personnel engagement in the organization, following by Compensation and Fringe Benefits, Performance Appraisal, Training and Developing and Recruitment with the averages of 4.02,3.98,3.95,3.95 and 3.91 respectively, the staff's opinion level on 5 factors of human resource management had no difference with statistical significance, regarding the organizational engagement, it was found that staff's different ages, job positions and working time showed difference with statistical significance at the level of 0.05 with Employee Retention to Organization, Engagement on Employee Retention to Organization, Spirit and Employee Retention to Organization, respectively. In addition, 5 factors of human resource management were able to predict the organizational

engagement, it was found that the factor on human resource management in Recruitment and Training and Developing was able to create the organizational engagement that accounted for 30.3 per cent that was a positive relationship that had a statistically significant difference at the level of 0.05.

Keywords : Human Resource Management, Organizational Engagement, Job Satisfaction

บทนำ (Introduction)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจของการปฏิบัติงานในองค์กรทุกองค์การ ดังนั้น คุณภาพของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง (Kuptarnond, 2001) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำคัญที่องค์กรต้องปฏิบัติ และต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารองค์การในยุคปัจจุบัน องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยปัจจุบันนี้้องค์การต่าง ๆ ต่างก็ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนเน้นการบริหารและการจัดการบุคลากรขององค์การให้มีความเหมาะสมกับองค์การ รวมทั้งการเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ดังที่กล่าวมาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์การใดไม่สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความเก่งและความดีเข้ามาร่วมงานกับองค์การ และไม่สามารถประเมินคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับองค์การได้ องค์การนั้นย่อมไม่มีทุนมนุษย์ที่ดีตามที่ต้องการได้ (Hongsaeng, 2012)

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์การทุกประเภท (Pitakthepsombat, Wattanasin, and Panyasiri, 2009) ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันระหว่างบุคลากร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

จากความสำคัญของการสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนงานและกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยการวิจัยนี้จะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและ

พัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันกับหน่วยงาน และเป็นข้อมูลในการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรในคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) (Sri Sa-at, 2002) ที่ผู้วิจัยศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งเป็น

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 109 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ (ได้แก่ อาจารย์ และนักวิจัย) จำนวนทั้งหมด 38 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (ได้แก่ เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของคณะฯ) จำนวนทั้งหมด 71 คน โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ซึ่งคำนวณได้จากสูตรทางสถิติโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีทั้งลักษณะแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งเป็นคำถามแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ และมีการตรวจสอบ ปรับปรุงแบบสอบถามดำเนินการโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนส่วนกลางมหาวิทยาลัยมหิดล (MU Central-IRB) ได้รับอนุมัติที่ MU-CIRB 2016/090.0906

ผลการวิจัย (Research Results)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีการศึกษาระดับปริญญาเอก โดยบุคลากรส่วน

ใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมากกว่าบุคลากรสายวิชาการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 40,000 บาทขึ้นไป

ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นด้านการสรรหา อยู่ในอันดับแรก ด้านค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนด้านการคัดเลือก อยู่ในอันดับท้ายสุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า

ด้านการสรรหา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่ององค์การมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง อยู่ในอันดับแรก เรื่ององค์การมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องระบบการสรรหาขององค์การทำให้ดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถสูง เข้ามาปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านการคัดเลือก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่ององค์การมีวิธีการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ อยู่ในอันดับแรก เรื่ององค์การมีการพิจารณาผู้สมัครงานจากประวัติการทำงานในอดีต เพื่อประกอบการตัดสินใจ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้เข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น อยู่ในอันดับแรก เรื่ององค์การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและการพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์การ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องพึงพอใจกับการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่ององค์การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเรื่องมีความเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีก่อนที่จะทำการประเมินผลลัพท์ออกมา อยู่ในอันดับแรก เรื่ององค์การใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่ามีมาตรฐานหรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การลาหยุดงาน การให้เงินสงเคราะห์ การศึกษาต่อ ฯลฯ อยู่ในอันดับแรก เรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในอันดับท้ายสุด

ความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในอันดับแรก ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในอันดับท้ายสุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า

ด้านความต้องการทางร่างกาย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องสถานที่ทำงานมีความสะดวก และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับแรก เรื่องรางวัลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องมีสุขภาพจิตที่ดี จากการทำงานในองค์กรนี้ อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความปลอดภัยและมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ อยู่ในอันดับแรก เรื่องมีความรู้สึกรับรู้มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ณ ปัจจุบัน อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องหัวหน้าคอยให้คำแนะนำปรึกษาในการทำงาน และพร้อมที่จะยอมรับความคิดเห็น อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านความต้องการทางสังคม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเอง อยู่ในอันดับแรก เรื่องหัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องหัวหน้าเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องการได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในอันดับแรก เรื่องหัวหน้ามอบหมายงานต่างๆ ให้ทำด้วยความเต็มใจเสมอ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้า อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก โดยมีความคิดเห็นในเรื่องมีความภาคภูมิใจในผลการทำงาน อยู่ในอันดับแรก เรื่องการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งไว้เสมอ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องการได้รับการยกย่องจากความสำเร็จในงาน อยู่ในอันดับท้ายสุด

ความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในด้านจิตใจ อยู่ในอันดับแรก ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนด้านการคงอยู่ อยู่ในอันดับท้ายสุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า

ด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในเรื่องมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ และเรื่องเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ อยู่ในอันดับแรก เรื่องทุ่มเทความรู้ความสามารถ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องเต็มใจร่วมกิจกรรมขององค์การทุกครั้ง อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านการคงอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในเรื่องการคิดเสมอว่าองค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุดเหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างยิ่ง อยู่ในอันดับแรก เรื่องตั้งใจจะทำงานกับองค์การจนเกษียณอายุ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องหากลาออกจากองค์การนี้ จะมีความยากลำบากในการหางานใหม่ อยู่ในอันดับท้ายสุด

ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในเรื่องรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์การ อยู่ในอันดับแรก เรื่องพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องหัวหน้าหรือบุคลากรในที่ทำงานดูแลเอาใจใส่อย่างดีในฐานะเพื่อนร่วมงาน อยู่ในอันดับท้ายสุด

ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในเรื่องมีความพึงพอใจกับความมั่นคงในการทำงานและองค์การที่ทำงานอยู่ อยู่ในอันดับแรก เรื่องความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานและทำงานด้วยความราบรื่นและมีความสุข อยู่ในอันดับรองลงมา ส่วนเรื่องมีความพึงพอใจในองค์การและรูปแบบการบริหารงานขององค์การ อยู่ในอันดับท้ายสุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรมีประเด็นที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1993) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งหน้าที่ การงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง มีสถานภาพสมรสหรือโสด มีการศึกษาสูงหรือต่ำ และมีรายได้มากหรือน้อย ต่างได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน นอกจากนี้บุคลากรของคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งเพศชายและเพศหญิง สถานภาพสมรสหรือโสด มีการศึกษาสูงหรือต่ำ และมีรายได้มากหรือน้อยต่างก็มีความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นอย่างมากเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองของพวกเขา รู้สึกว่าองค์กร เป็นสิ่งสำคัญไม่ใช่แค่หน้าที่แต่เป็นสิ่งที่ตอบสนองมาจากภายในจิตใจของบุคลากรเอง ซึ่งเหตุผลดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุมากมักจะคิดว่าตนเองมีโอกาที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือย้ายงานไปทำที่อื่นก็น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ซึ่งมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบงานที่ทำทำ ทำให้อาจมีโอกาสในการเปลี่ยนงานบ่อย จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง นอกจากนี้บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เท่ากับว่ายิ่งอยู่กับองค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนกับยิ่งลงทุนในรูปของค่าใช้จ่ายและจิตใจให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งนอกเหนือจากเงินเดือนที่ตอบแทนเป็นรายเดือน แต่ถ้าลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลาก็เท่ากับการลงทุนลงแรง และสติปัญญาไป โดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นบุคลากรที่เข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้น ความผูกพันก็จะมีมากขึ้นตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งองค์กรไป จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้พนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer and Porter (1993) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathieu and Zajac (1990) ที่กล่าวว่า คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีเพื่อนสนิทมาก และมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรมากขึ้น จึงมีความพอใจที่จะอยู่กับองค์กรมากกว่า และยัง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Natthaphat Mongkolworakijchai (2016) ที่กล่าวว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี เป็นกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีพฤติกรรมการผูกพันในองค์กรต่ำที่สุด เนื่องจากยังรู้สึกว่าคุณภาพงานที่เลือกที่จะหางาน หรือองค์กรใหม่ๆ ที่สามารถจูงใจเรื่องค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในงาน

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มากกว่าบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการทำงานหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายวิชาการแตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรที่บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมั่นใจว่าการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจะทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีความมั่นคงในชีวิต และสามารถรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่ให้เกิดปัญหา ส่งผลให้มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรแตกต่างกัน อันมีผลต่อความต้องการด้านจิตใจกับองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thapthong (2009) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับสูงนั้น น่าจะเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการตระหนักถึงบทบาทของตนเองว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ผลการปฏิบัติงานใด ๆ ของตนย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร เมื่อผลประโยชน์ขององค์กรมีกำไร ท้ายที่สุดก็จะสะท้อนกลับมาหาตนเองในด้านของการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ที่ได้รับเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง นอกจากนี้องค์กรยังมีการสนับสนุน ส่งเสริม ยกย่อง และเชิดชู พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี โดยมีการพิจารณามอบรางวัลสำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการประกาศความดีความชอบให้ทราบโดยทั่วกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในองค์กร

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อระบบการสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อปฏิบัติงาน และถือเป็นกระบวนการหนึ่งของการพิจารณาความยุติธรรมในองค์กร หากองค์กรคัดเลือกบุคลากรมาตามความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของตำแหน่งงานอย่างโปร่งใส ย่อมทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรเกิดความรัก ความศรัทธาต่อผู้บริหารและองค์กรแห่งนี้ ที่มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรจะต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปในแนวทางเพื่อให้บุคลากรมีความสุข ได้เพิ่มพูนความรู้สามารถ ศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Khechornnant (2002) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรนอกจากการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานกับองค์กรแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่ธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการให้

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม จัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดสรรสวัสดิการ และเสริมสร้างสุขอนามัยในการปฏิบัติงานตลอดจนช่วยกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้สามารถทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเพียงกลุ่มเดียว ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการวิจัยกับกลุ่มบุคลากรคณะอื่นๆ เช่น คณะบริหารธุรกิจ หรือบุคลากร มหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่ามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ควรทำการศึกษาวิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งกว่าการวิจัยเชิงปริมาณที่ถูกจำกัดด้วยคำถามตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อจะได้ทราบว่า บุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีความคิดเห็นหรือต้องการให้ทางคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไร ควรส่งเสริมกิจกรรมใดให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพัฒน์ มงคลวรกิจชัย. (2559). การนำองค์กรของผู้บริหารกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. 8 (1): 96-97.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาภรณ์ ทับทอง. (2552). ความผูกพันในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เพอร์ซิเดนซ์เบเกอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ปิยาพร ห้องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, และไชยณรงค์ ปัญญาศิริ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Mathieu, John E., Zajac, Dennis M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**. 108(2): 171-194.
- Steer, R. M., Porter, L. W. (1993). **Motivation and Work Behavior**. 3rd edition. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Yamane T. (1967). **Statistics, an Introductory Analysis**. 2nd edition. New York: Harper and Row.

Translated Thai References

- Hongsaeng, P. (2012). **Human Resource Management Affecting Organizational Commitment of Government Savings Bank Employees in Bangkok**. Master's Thesis of Business Administration in Management, Graduate School, Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Khechornnant, N. (2002). **Human Resource Management**. Bangkok: SE-EDUCATION. [In Thai]
- Kuptarnond, W. (2001). **Organizational Management and Behavior**. Bangkok: Rangsit University Press. [In Thai]
- Mongkolworakijchai, N. (2016). The leadership of the director and the engagement of high performance teachers in the schools of the Saint Gabriel Foundation, Thailand. **Journal of Human Resources and Organization Development**. 8 (1): 96-97. [In Thai]
- Pitakthepsombat, P., Wattanasin, J, and Panyasiri, C. (2009). **Job satisfaction And organizational commitment: meaning, theory, research methods, measurement and research**. Bangkok: Sema Tham. [In Thai]
- Sri Sa-at, B. (2002). **Introduction to the Research**. 7th Ed. Bangkok: Suviriyasarn. [In Thai]
- Thapthong, B. (2009). **Organizational Commitment of Operational Level Employees, President Bakery Public Company Limited**. Master's Thesis of Education in Adult Education and Continuing Education, Graduate School, Mahidol University. [In Thai]