

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ณัฐวรา ชมแก้ว¹, ธนายุ ภู่วิทยาธร², นิตย หทัยวสีวงศ์ สุขศรี³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพัน
ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร
และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 300 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย
พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
E-mail: natwara_chom@outlook.co.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
E-mail: tanayu136@gmail

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
E-mail: krunit@yahoo.com

ราชภัฏสุราษฎร์ธานีพบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้ติดต่อบทความ: ณัฐวรา ชมแก้ว

E-mail: natwara_chom@outlook.co.th

Relationship between Human Resource Management, Organizational Engagement, and Staff Work Efficiency at Suratthani Rajabhat University

Natwara Chomkaew¹, Tanayu Puwittayathorn², Nit Hathaivaseawong Suksri³

Abstract

The objectives of this research were: to study human resources management organizational engagement and work efficiency of staff at Suratthani Rajabhat University; and to study relationship between human resources management and organizational engagement and work efficiency of staff at Suratthani Rajabhat University. The 300 staff at Suratthani Rajabhat University were asked to answer surveys which had a reliability of .96. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, Multiple regression analysis. Our research results showed overall overall human resources management, overall organizational staff engagement and overall work efficiency were all at a high level. The analysis of the relationship between human resources management and organizational engagement of the staff showed a strong positive correlation at a statistical significance level of .01 In addition, the analysis of the relationship between human

¹ Graduate Student Major Business Administration in Suratthani Rajabhat University
E-mail: natwara_chom@outlook.co.th

² Asst. Dr. in Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University
E-mail: tanayu136@gmail

³ Asst. Prof. Dr. in Faculty of Management Sciences, Suratthani Rajabhat University
E-mail: krunit@yahoo.com

resources management and work efficiency of the staff showed a weak positive correlation at a statistical significance level of .01

Keywords: Human Resources Management, Organizational Engagement, Work

Corresponding Author: Natwara Chomkaew

E-mail: natwara_chom@outlook.co.th

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินงานกับองค์กรในระยะยาว เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ฉะนั้นผู้บริหารควรบริหารคนในองค์กรด้วยกระบวนการต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมถึงการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน การบริหารงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทน การสร้างขวัญกำลังใจตลอดจนการสร้างทัศนคติที่ดีแก่องค์กร นักทฤษฎีที่ควรกล่าวถึงสำหรับเรื่องนี้ คือ Bohlander & Snell (2010) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection) เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ (Maintenance) และเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ (Development) โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพื่อแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กร บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและช่วยปฏิบัติงานให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนัญญา ทองหอม (2556) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเกิดจากพนักงานที่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมาย กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบ การทบทวน การทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง และการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด (Harvard Model) Beer et al. (1984) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การสื่อสารในองค์กร การสร้างทีมเวิร์ค การใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการสร้างสัมพันธภาพของคนในองค์กร ขึ้นอยู่กับองค์กรสามารถตอบสนอง

ความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้เหมาะสมเพียงใด และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ย่อมทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่คุณภาพงาน และปริมาณงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาชีเตาะ ปีมา (2559) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการ รู้จักใช้เทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ ยึดหลักประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการร่วมทำงานกับบุคคลฝ่ายต่างๆ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วม ในการคิด การทำงาน การวางแผน และร่วมปฏิบัติงาน ตลอดจนร่วมประเมินผล เพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจ และ เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของ สถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากร มนุษย์ มากกว่าการบริหารวัตถุ ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลย่อมทำให้เกิดปัญหาที่ตามมามากมาย เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร การลาออก และ ขาดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งปัญหาดังกล่าวก็จะกลายเป็นจุดสำคัญที่ทำให้องค์กร ไม่สามารถพัฒนาตามที่ต้องการได้ แต่หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร สามารถใช้ทรัพยากรกำลังคนขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็จะส่งผล ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอยู่กับองค์กรต่อไปได้ ในระยะยาว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ผลิตครูและส่งเสริม วิทยฐานะครู จากข้อกำหนดดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นและต้องการ บุคลากรเพื่อนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีการรับสมัครพนักงานเข้าใหม่ จำนวนมาก เพื่อรองรับกับการขยายตัวของมหาวิทยาลัย ซึ่งพนักงานที่เข้าใหม่ ยังขาดความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน มหาวิทยาลัยต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่ายไปกับการจัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงานเข้าใหม่ และเมื่อบุคลากร

มีแหล่งที่ให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ลาออกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยโดยรวม มหาวิทยาลัยขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ และขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานทางการศึกษา ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจมีผลเกี่ยวเนื่องและสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพได้ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (2557)

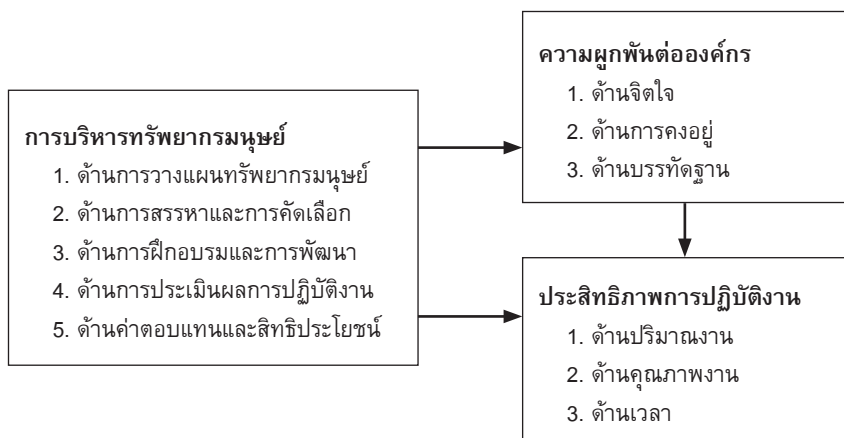
จากความสำคัญและปัญหา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีความสนใจที่จะศึกษาให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี นำมาสังเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แสดงออกเป็นกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 922 คน กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 300 คน ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน เพื่อความเชื่อมั่นของข้อมูลกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 คน

2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้ประเภทของบุคลากรเป็นตัวแบ่ง ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดตัวอย่าง (300)} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละประเภท (n)}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด (922)}}$$

2.3 จากนั้นทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรแต่ละกลุ่มตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

2.3.1 รวบรวมรายชื่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีตามกลุ่มตัวอย่างโดยแยกเป็นหน่วยงานที่สังกัดและประเภทของบุคลากร

2.3.2 จัดเลขกำกับตามรายชื่อของหน่วยงานที่สังกัดและประเภทของบุคลากรให้มีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

2.3.3 ใช้วิธีการจับสลากรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2.3.4 แจกแบบสอบถามตามรายชื่อที่จับสลากได้ให้ตรงกับจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง รายละเอียดดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
	ข้าราชการพลเรือน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย	บุคลากรสัญญาจ้าง	
คณะครุศาสตร์	1	0	0	23	3	27
คณะมนุษยศาสตร์ฯ	5	1	1	25	7	39
คณะวิทยาศาสตร์ฯ	11	1	1	36	11	60
คณะนิติศาสตร์	1	0	0	11	11	23
วิทยาลัยนานาชาติฯ	0	0	1	8	4	13
คณะพยาบาลศาสตร์	0	0	1	13	2	16
คณะวิทยาการจัดการ	7	1	1	20	4	33
บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	3	3	6
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	0	0	2	1	4

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดและประเภทบุคลากร (ต่อ)

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวม
	ข้าราชการพลเรือน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน	พนักงานมหาวิทยาลัย	บุคลากรสัญญาจ้าง	
สำนักวิทยบริการฯ	1	1	2	6	5	15
สำนักศิลปะฯ	1	0	0	2	1	4
สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	1	1	1	3	1	7
สำนักงานอธิการบดี	2	4	1	17	22	46
สำนักงานสภฯ	0	0	0	3	1	4
กองตรวจสอบภายใน	0	0	0	1	1	2
สำนักจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	1	0	1
รวม	31	9	9	174	77	300

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert-list)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน จำนวน 12 ข้อเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลา จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

ตอนที่ 5 แบบสอบถาม (Open End) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การสร้างเครื่องมือ สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

2. หาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหา ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

3. หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปสอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้วยตนเอง และรับแบบสอบถามคืน

ในวันถัดไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

SPSS for Widows

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์ในการประเมินระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการทดสอบสมมติฐานของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 – 1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 - 0.79 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 - 0.59 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 - 0.39 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.00 - 0.19 มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย และอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.59	0.59	มาก
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	3.57	0.66	มาก
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.68	0.66	มาก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.66	0.66	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.52	0.75	มาก
รวม	3.61	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านจิตใจ	3.92	0.64	มาก
2. ด้านการคงอยู่	3.73	0.64	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.97	0.64	มาก
รวม	3.87	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านปริมาณงาน	3.95	0.58	มาก
2. ด้านคุณภาพงาน	4.01	0.53	มาก
3. ด้านเวลา	3.98	0.60	มาก
รวม	3.98	0.51	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม

การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้าน จิตใจ	ด้าน การคงอยู่	ด้าน บรรทัดฐาน	รวม
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ปานกลาง (.47**)	ปานกลาง (.49**)	น้อย (.36**)	ปานกลาง (.50**)
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	ปานกลาง (.48**)	ปานกลาง (.50**)	ปานกลาง (.41**)	ปานกลาง (.52**)
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ปานกลาง (.56**)	ปานกลาง (.55**)	ปานกลาง (.45**)	ปานกลาง (.59**)
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปานกลาง (.58**)	ปานกลาง (.57**)	ปานกลาง (.47**)	สูง (.61**)
5. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	ปานกลาง (.47**)	ปานกลาง (.58**)	น้อย (.29**)	ปานกลาง (.51**)
เฉลี่ยรวม	สูง (.61**)	สูง (.64**)	ปานกลาง (.47**)	สูง (.65**)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวม การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ($r=0.65$) เมื่อนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.50$) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.52$) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.59$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($r=0.61$) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r=0.51$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	ด้านปริมาณงาน	ด้านคุณภาพงาน	ด้านเวลา	รวม
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	น้อย (.26**)	น้อยที่สุด (.13**)	น้อย (.20**)	น้อย (.22**)
2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก	น้อย (.25**)	น้อยที่สุด (.19**)	น้อย (.26**)	น้อย (.27**)
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	น้อย (.31**)	น้อย (.22**)	น้อย (.30**)	น้อย (.32**)
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	น้อย (.35**)	น้อย (.24**)	น้อย (.32**)	น้อย (.34**)
5. ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	น้อย (.20**)	น้อยที่สุด (.12**)	น้อยที่สุด (.16**)	น้อยที่สุด (.18**)
เฉลี่ยรวม	น้อย (.33**)	น้อย (.21**)	น้อย (.30**)	น้อย (.32**)

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวม การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ($r=0.32$) เมื่อนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย ($r=0.22$) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย ($r=0.27$) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย ($r=0.32$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย ($r=0.34$) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด ($r=0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยใช้สถิติความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	b_1	β_1	t	VIF
ค่าคงที่	2.82		12.18*	
ด้านจิตใจ	0.24	0.31	2.74*	3.13
ด้านการคงอยู่	0.21	0.26	4.01*	2.80
F-Value =71.77*				
R =0.34				
$R^2 = 0.10$				
SE _{est} = 0.43				

*p < 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ตัวพยากรณ์เพียง 2 ตัว สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 71.77 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.43

สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = $2.90 + 0.24 * \text{ด้านจิตใจ} (X_1) + 0.21 * \text{ด้านการคงอยู่} (X_2)$

สมการคะแนนมาตรฐาน

Z ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = $0.31 * Z \text{ ด้านจิตใจ} (X_1) + 0.26 * Z \text{ ด้านการคงอยู่} (X_2)$

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ แสดงให้ทราบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีเป็นไปตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สฤณธรณ์ พูลสวัสดิ์ (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา พรหมเกษ (2555) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา โดยที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ตามลำดับ สติศัพท์ปราชญ์ จินดาयेณิชย์ (2557) และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญาณ์ รัตนน่วม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และ ด้านปริมาณงาน สอดคล้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน ธนัญญา ทองหอม (2556) และสอดคล้องกับ พนิดา สุทธิประทีป (2551) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยาพร ห่องแขง (2555) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้ทราบว่า บุคลากรรับรู้ถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด และบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาประเมิน เห็นได้จากการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างเป็นทางการ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศาวิตร์ ธนกิจเจริญวัฒน์ (2557) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิตร ฐัญจน์ (2555) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีฐานะ เป็นทรัพย์สินที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความสามารถในด้านต่างๆ ในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้นและส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุดถึงระดับน้อยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับน้อยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่

ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกรพบว่า ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับต่ำถึงระดับต่ำมาก แสดงให้ทราบว่ามหาวิทยาลัย ควรจะปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ โดยเคร่งครัด คุณภาพงานที่ทำ จึงมีความถูกต้องแม่นยำเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และนำความรู้ ประสบการณ์ ทักษะมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อความสำเร็จของ งานอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล จำปาสา (2556) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนที่ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับองค์กร การมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ดี จึงเป็นสิ่งที่ เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร สุขสวัสดิ์ และคณะ (2559) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างระบบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ผู้บริหาร ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี และสามารถนำกระบวนการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท

เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน มีการวางแผนอัตรากำลังคนชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบด้านการสรรหาและการคัดเลือก ผู้บริหารมีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรตามมาตรฐานที่เชื่อถือได้ และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ผู้บริหารมีหน้าที่การกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม และมีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ด้านจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานเต็มที่ ทুমเทและอุทิศตนให้กับงาน และด้านการคงอยู่ ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ผู้ปฏิบัติงานได้นำความรู้ ประสบการณ์ ทักษะมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ ด้านเวลา ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และด้านปริมาณงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่า การบริหารทรัพยากร

มนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และผู้ที่สนใจต่อไป ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ควรมีความสนใจด้านสวัสดิการต่างๆ เช่น ที่อยู่อาศัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียน ให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
2. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร การเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพ
3. ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ตรงตามภาระงานของบุคลากร
4. ควรมีแผนการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนด ให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด
5. กำหนดภาระงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เพื่อลดความเครียดในการทำงาน
6. ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลงโทษผู้กระทำความผิด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ควรมีกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การแข่งขันกีฬา การอบรมสัมมนาสร้างความผูกพันภายในองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนายุ ภูวิทย์ยาธร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และเสนอแนะการวิจัยมาโดยตลอด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ หทัยสรวงศ์ สุขศรี ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะแนวทางและแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดช่วงเวลาของการวิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กชพร สุขสวัสดิ์ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการองค์การ การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 3(2), 135 – 137.
- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2559). ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559. จาก: <http://personal.sru.ac.th>.
- จันทิมา พรหมเกษ. (2555). ผลกระทบของการปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการเพิ่มผลผลิต และความสามารถในการทำกำไรของธุรกิจกระเป๋าสานและเครื่องหนัง ในประเทศไทย. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.
- ชนัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์ม น้ำมันกระบี่ จำกัด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยาพร ห้องแขง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พนิดา สุทธิประทีป. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิกุล จำปาสา. (2556). กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิรญาณ์ รัตน์น่วม. (2556). ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มาชีเต๊ะ ปีมา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยราชยภัฏยะลา, 11(1), 1-18.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์. (2557). อิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สฤณธรณ์ พูลสวัสดิ์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- สถิณัฏฐ์ ปรานชัย จินดาเยนิชัย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- สุพัตรา ธีญ์น้อม. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนลาซาล. วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา, 8(3), 75-87.
- สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2557). นโยบายพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (พ.ศ. 2557 - 2560). สุราษฎร์ธานี: สำนักงานสภา.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Quinn, M. D. & Walton, R. E. (1984). **The harvard analytical framework for HRM**. New York: The Free Press.
- Bohlander, G. W. & Snell, S. A. (2010). **Managing human resources** (15th ed.). Cincinnati, OH: Cengage.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607- 610.

ประวัติแนบท้ายบทความ



Name and Surname: Natwara Chomkaew
Highest Education: Master Degree
University or Agency: Suratthani Rajabhat University
Field of Expertise: Master of Business Administration
Address: 272 Moo. 9, Khun Talae, Muang, Surat Thani 84100
Tel. 083-3952826
E-mail: natwara_chom@outlook.co.th