

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรใน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

A Study of Factors Affecting the Engagement of Personnel at in the Faculty of Law, Thaksin University

ชาโลมา กองสวัสดิ์^{1*}
Shaloma Kongsawat^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากร ระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 -2563 สุ่มจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2560 จำนวน 21 คน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 คน และปีการศึกษา 2562 จำนวน 44 คน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ คือ HAPPINOMETER เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์แปรผัน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมเข้าสมการใช้วิธีแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) โดยภาพรวม บุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยบุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ 2) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.421-0.714 ส่วนใหญ่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก แต่มี 1 ด้านที่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือ การมีหัวหน้างานที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ -0.421 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธีขั้นตอนพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 เรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี และมีหัวหน้าที่ดี ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.048 + 0.168X_1 - 0.074X_5 + 0.183X_6 + 0.223X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.838 สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 70.30 ($R^2 = 0.703$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.398

คำสำคัญ: ความผูกพันของบุคลากร การดำรงอยู่ ความทุ่มเท มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

The objectives of this research were: to investigate the level of engagement of personnel, to investigate the level of factors affecting engagement of personnel, and to study the level of relationship between engagement and factors affecting engagement at the Faculty of Law, Thaksin University. The population was personnel of the Faculty of Law, Thaksin University during the Academic Year 2017-2019. The survey was conducted with 21, 26, and 44 personnel working in the academic year 2017, 2018, and 2019 respectively. The research instrument was HAPPINOMETER, an

¹ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา สงขลา 90000

¹ Faculty of Law, Thaksin University, Songkhla Campus, Songkhla, 90000

*Corresponding author: e-mail: shaloma@tsu.ac.th

Received: July 20, 2021, Accepted: December 30, 2021, Published: May 8, 2022

online happiness self-assessment, which was a rating scale-based questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, coefficient of variation, coefficient of determination: R^2 , and multiple regression analysis. The appropriate variables are selected for the equation that uses the stepwise method. The study found that: (1) the overall level of personnel's engagement at the Faculty of Law, Thaksin University was high in all aspects. In descending order of engagement, the level of engagement of personnel was the most outstanding. Most of the personnel strive to devote themselves to the organization. Next, the personnel positively mention the organization. Lastly, the personnel want to stay working with the organization. (2) The level of factors affecting engagement was high. (3) The overall engagement (Y) relates to organization support factors in all aspects at 0.01 level of significance. Most of the coefficients of variation had a positive association with a correlation ranging from 0.421-0.714. But there is one aspect where the relationship level goes in the opposite direction: that is, having a good leader correlates with the relationship in a negative direction of correlation coefficient (R) of -0.421. The multiple regression analysis and the analysis of appropriate variables selection revealed that factors affecting at 0.05 level of significance from highest to lowest were the reputation of the organization, career growth, good team/colleagues and good leader respectively. The forecast equation is as follows: $\hat{Y} = 1.048 + 0.168X_1 - 0.074X_5 + 0.183X_6 + 0.223X_9$, Multiple Correlation Coefficient (R = 0.838). The predictive power of the level of engagement of personnel at the Faculty of Law, Thaksin University was at 70.30 percent ($R^2 = 0.703$) with the standard error of prediction at 0.398.

Keywords: engagement, stay, strive, Thaksin University

บทนำ

ในปัจจุบันทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเกิดจากหลายปัจจัย เช่น กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสื่อสาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม Deloitte University (2017) ได้ศึกษาวิจัยจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้นำทางธุรกิจกว่า 10,000 คนใน 140 ประเทศ พบว่า องค์กรและฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องปรับโครงสร้างองค์กรของตนให้ทันต่อโลกแห่งดิจิทัล โดยให้ความสำคัญต่อทุนมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร โดยองค์กรทั่วโลกจัดให้การสร้างความผูกพันของบุคลากร มีลำดับความสำคัญอยู่ในลำดับที่ 1 ใน 10 ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน (Deloitte University, 2017)

มหาวิทยาลัยทักษิณมีหน้าที่ในการผลิตกำลังคนคุณภาพออกสู่สังคม จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดของมหาวิทยาลัยในการผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคนการสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัย รวมทั้งการรักษามูลค่าการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและครบวงจร (มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2561)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นส่วนงานวิชาการที่มีภารกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ มีการจัดการเรียนการสอน 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต แบ่งโครงสร้างการดำเนินงานโดยมีสำนักคณะนิติศาสตร์เป็นหน่วยสนับสนุนการจัดการศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานบริการการศึกษา โดยมีงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีภารกิจ

หลักในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยตระหนักว่า “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จึงจำเป็นต้องวางแผนและสร้างบรรยากาศในการสร้างความผูกพันของบุคลากร สร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอันนำไปสู่การอุทิศตัวในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกทางพฤติกรรมโดยการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (Stay) และความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการพัฒนาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยความผูกพันที่ใช้ในการรายงานผลการประเมินคุณภาพประจำปีได้ข้อมูลจากการสำรวจโดยฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ผ่าน HAPPINOMITER Online นั้นเป็นการสรุปค่าเฉลี่ยในภาพรวม แต่ไม่ได้มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันเป็นรายด้านจึงไม่สามารถเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้อย่างตรงประเด็น

จากความสำคัญของบุคลากรดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ระหว่างปีการศึกษา 2560 -2562 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ทั้งหมดไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

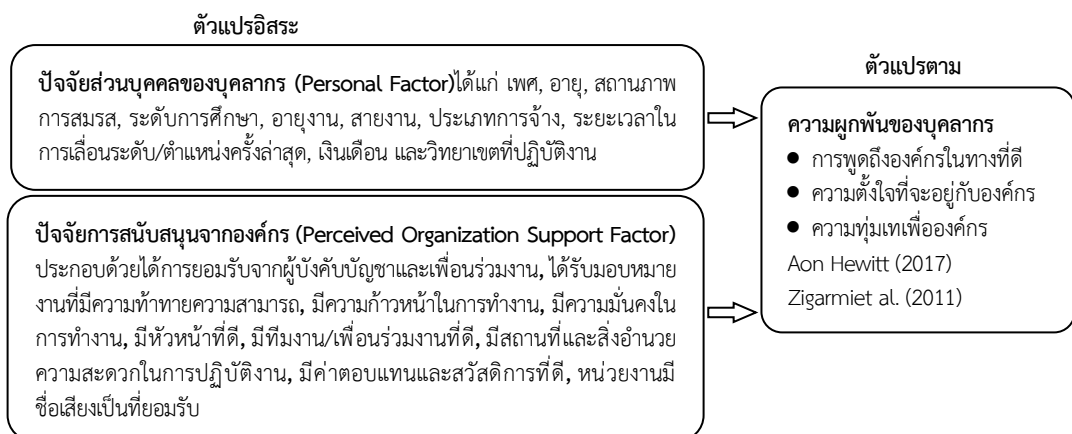
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์

ระเบียบวิธีวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรและปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรจะก่อให้เกิดการแสดงออกถึงความผูกพันเป็นระดับความผูกพัน และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ ของความผูกพันออกมาเป็นการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร และความทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ HAPPINOMITER ออนไลน์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้โครงการพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน (ศิริรินทร์ และคณะ, 2555) โดยมหาวิทยาลัยทักษิณนำมาใช้ในการสำรวจ

ความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากรในทุกปีการศึกษา โดยผู้วิจัยนำเฉพาะส่วนที่บุคลากรคณะนิติศาสตร์ตอบนำมาวิเคราะห์ ซึ่งข้อมูลประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 14 ข้อ
2. แบบสำรวจวัดระดับความผูกพัน 3 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) จำนวน 3 ข้อ ด้านความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร (STAY) จำนวน 3 ข้อ และด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) จำนวน 3 ข้อ
3. แบบสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 9 ข้อ

ประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้เป็นประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2560 -2562 ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 21 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2561) ปีการศึกษา 2561 จำนวน 26 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2562) และปีการศึกษา 2562 จำนวน 44 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2563)

วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั้งหมด

ส่วนที่ 2: การศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรและระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) โดยเกณฑ์ของค่า C.V. ที่เหมาะสมมีดังนี้ น้อยกว่า 10% ความแปรผันอยู่ในระดับน้อยมาก (คุณภาพข้อมูลดีมาก) 10% - 20% ความแปรผันอยู่ในระดับน้อย (คุณภาพข้อมูลดี) 21% - 30% ความแปรผันอยู่ในระดับยอมรับได้ (คุณภาพข้อมูลอยู่ในเกณฑ์รับได้) และ มากกว่า 30% ความแปรผันอยู่ในระดับสูง (คุณภาพข้อมูลไม่ดีจึงไม่ควรนำมาใช้) และกำหนดเกณฑ์ และแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความผูกพันของบุคลากร ระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้ 4.51-5.00 (ระดับมากที่สุด) 3.51-4.50 (ระดับมาก) 2.51-3.50 (ระดับปานกลาง) 1.51-2.50 (ระดับน้อย) และ 1.00-1.50 (ระดับน้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3: การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณแบ่งตัวแปรออกเป็น 2 กลุ่ม

1) ตัวแปรตาม (Y: ENGA): ประเภทความผูกพัน 3 ด้าน ประกอบด้วย Y₁ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY), Y₂ การดำรงอยู่ (STAY) และ Y₃ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) โดยที่ Y คือ ค่าเฉลี่ยของความผูกพันทั้ง 3 ด้าน

2) ตัวแปรอิสระ (X: FACT): ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน 9 ปัจจัย ได้แก่ X₁ ได้การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, X₂ ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ, X₃ มีความก้าวหน้าในการทำงาน, X₄ มีความมั่นคงในการทำงาน, X₅ ความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน, X₆ มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี, X₇ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน, X₈ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และ X₉ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ โดยที่ X คือ ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทั้ง 9 ปัจจัย

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (Coefficient of Determination: R²) โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การคัดเลือกตัวแปรที่เหมาะสมเข้ากับสมการใช้วิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) สำหรับตัวแปรที่ต้องการประมาณค่าในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_9X_9$

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

บุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 -2562 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุในช่วง 23-52 ปี เป็นกลุ่มคนในเจนเนอเรชั่น X และ Y อาศัยอยู่ในภูมิภาคเกิด จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท สถานภาพโสด ทำงานด้านการผลิตบัณฑิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสัญญาประจำ ทำงานระหว่าง 6 – 10 ปีขึ้นไป เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน 1-3 ครั้ง มีรายได้ต่อเดือน 30,001-100,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2562 ได้ผลดังตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมตั้งแต่ปีการศึกษา 25610 – 2562 บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($\mu = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ($\mu = 4.16$) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) ($\mu = 4.11$) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ($\mu = 3.83$ ตามลำดับ) สอดคล้องกันทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

ตารางที่ 1 ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัย	2560		2561		2562		ภาพรวม		อันดับ
	μ	ระดับ	μ	ระดับ	μ	ระดับ	μ	ระดับ	
พูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY)	4.00	มาก	3.73	มาก	4.60	มากที่สุด	4.11	มาก	2
สายวิชาการ	4.00	มาก	3.65	มาก	4.63	มากที่สุด	4.09	มาก	
สายสนับสนุน	4.00	มาก	3.87	มาก	4.53	มากที่สุด	4.13	มาก	
ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY)	3.65	มาก	3.40	ปานกลาง	4.43	มากที่สุด	3.83	มาก	3
สายวิชาการ	3.70	มาก	3.42	มาก	4.53	มากที่สุด	3.88	มาก	
สายสนับสนุน	3.60	มาก	3.37	ปานกลาง	4.17	มาก	3.71	มาก	
ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE)	3.98	มาก	3.91	มาก	4.60	มากที่สุด	4.16	มาก	1
สายวิชาการ	3.82	มาก	3.92	มาก	4.61	มากที่สุด	4.12	มาก	
สายสนับสนุน	4.17	มาก	3.90	มาก	4.56	มากที่สุด	4.21	มาก	
ภาพรวม	3.88	มาก	3.68	มาก	4.54	มากที่สุด	4.03	มาก	
สายวิชาการ	3.84	มาก	3.66	มาก	4.59	มากที่สุด	4.03	มาก	
สายสนับสนุน	3.92	มาก	3.71	มาก	4.42	มากที่สุด	4.02	มาก	

2. ผลการศึกษาระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2562 ได้ผลดังตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, C.V. = 16.51%) โดยมีแนวโน้มระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.86$, 3.99 และ 4.11 ตามลำดับ) ปัจจัยที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเพิ่มเป็นระดับมากที่สุดอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ($\mu = 3.86$, 4.00 และ 4.64 ตามลำดับ) รองลงมา คือ มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี ($\mu = 4.10$, 4.23 และ 4.61 ตามลำดับ) ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ($\mu = 3.86$, 4.08 และ 4.48 ตามลำดับ) และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.00$, 4.04 และ 4.30 ตามลำดับ) ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันก็เพิ่มขึ้นตามค่าเฉลี่ย นั่นคือ บุคลากรระดับความผูกพันแตกต่างกันมากขึ้นเช่นกัน

ตารางที่ 2 ระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (%C.V.)			
	2560	2561	2562	ภาพรวม
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.00 (17.68%)	4.04 (16.39%)	4.30 (17.79%)	4.11 (17.29%)
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ	3.86 (16.97%)	4.08 (18.24%)	4.48 (16.32%)	4.14 (17.15%)
3. มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.52 (27.87%)	3.62 (33.95%)	4.41 (18.50%)	3.85 (26.20%)
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	3.43 (25.36%)	3.35 (40.45%)	4.05 (23.78%)	3.61 (29.44%)
5. มีหัวหน้าที่ดี	4.19 (17.90%)	4.19 (19.21%)	1.55 (71.55%)	3.31 (26.79%)
6. มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	4.10 (17.07%)	4.23 (22.48%)	4.61 (14.93%)	4.31 (18.08%)
7. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.19 (16.23%)	3.77 (21.62%)	4.55 (15.32%)	4.17 (17.52%)
8. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	3.62 (16.30%)	3.62 (33.23%)	4.38 (17.90%)	3.87 (22.18%)
9. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	3.86 (15.16%)	4.00 (20.00%)	4.64 (13.21%)	4.17 (15.98%)
ภาพรวม	3.86 (15.16%)	3.99 (14.81%)	4.11 (19.42%)	3.99 (16.51%)

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความผูกพันโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.421-0.714 ส่วนใหญ่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก แต่มี 1 ด้านที่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือ การมีหัวหน้างานที่ดี (X_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ -0.421 (ตารางที่ 3)

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ (X_9) รองลงมา คือ มีความก้าวหน้าในการทำงาน (X_3) มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี (X_6) และมีหัวหน้าที่ดี (X_5) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.048 + 0.168X_1 - 0.074X_5 + 0.183X_6 + 0.223X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.838 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 70.30 ($R^2 = 0.703$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.398

ตารางที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	ค่าความผูกพัน /ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	Y ₁ (SAY)	Y ₂ (STAY)	Y ₃ (STRIV)	Y :ENGA
X ₁ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.581**	0.606**	0.520**	0.628**
X ₂ ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ	0.612**	0.614**	0.564**	0.656**
X ₃ มีความก้าวหน้าในการทำงาน	0.554**	0.653**	0.505**	0.634**
X ₄ มีความมั่นคงในการทำงาน	0.581**	0.612**	0.496**	0.623**
X ₅ มีหัวหน้าที่ดี	-0.380**	-0.374**	-0.407**	-0.421**
X ₆ มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	0.644**	0.542**	0.479**	0.609**
X ₇ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	0.700**	0.668**	0.577**	0.714**
X ₈ มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	0.628**	0.639**	0.507**	0.655**
X ₉ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	0.668**	0.607**	0.632**	0.693**
X: FACT	0.660**	0.624**	0.497**	0.703**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการสร้างสมการการถดถอยเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้งหมด

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X ₃ มีความก้าวหน้าในการทำงาน	0.168	0.048	0.256	3.501	0.634**	2
X ₅ มีหัวหน้าที่ดี	-0.074	0.028	-0.171	-2.663	-0.421**	4
X ₆ มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	0.183	0.071	0.207	2.566	0.609**	3
X ₉ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	0.223	0.072	0.252	3.094	0.693**	1
ค่าคงที่	1.048	.341		3.338		

R = 0.838^e, R² = 0.703, R²adj = 0.685, SEE = 0.398, F = 6.586*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (X₇) รองลงมาคือ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ (X₉) มีความมั่นคงในการทำงาน (X₄) มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี (X₆) และมีหัวหน้าที่ดี (X₅) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{y} = 0.978 + 0.128X_4 - 0.073X_5 + 0.246X_6 + 0.191X_7 + 0.254X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.812 และตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 66.00 (R² = 0.660) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.452

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำรงอยู่ (STAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (X₇) รองลงมาคือ มีความก้าวหน้าในการทำงาน (X₃) ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X₁) และมีหัวหน้าที่ดี (X₅) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{y} = 0.403 + 0.334X_1 + 0.274X_3 - 0.106X_5 + 0.326X_7$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.790 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 58.25 (R² = 0.5825) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.583

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 7 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 3 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ (X₉) รองลงมาคือ มีความมั่นคงในการทำงาน (X₄) และมีหัวหน้าที่ดี (X₅) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $\hat{y} = 0.978 + 0.154X_4 - 0.076X_5 + 0.365X_9$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.705 และตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 49.70 (R² = 0.497) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.466

ตารางที่ 5 แสดงผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายการพูดถึงองค์กรในทางที่ดีในภาพรวม(SAY)

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X ₄ มีความมั่นคงในการทำงาน	0.128	0.055	0.189	2.342	0.581**	3
X ₅ มีหัวหน้าที่ดี	-0.073	0.031	-0.158	-2.319	-0.380**	5
X ₆ มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	0.246	0.082	0.261	3.011	0.644**	4
X ₇ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	0.191	0.097	0.201	1.961	0.700**	1
X ₉ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	0.254	0.080	0.271	3.170	0.668**	2
ค่าคงที่	0.978	0.354		2.764		

R = 0.812^e, R² = 0.660, R²adj = 0.640, SEE = 0.452, F = 5.376*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตารางที่ 6 แสดงผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายการดำรงอยู่ในภาพรวม (STAY)

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X ₁ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.334	0.112	0.262	2.985	0.606**	3
X ₃ มีความก้าวหน้าในการทำงาน	0.274	0.071	0.320	3.874	0.653**	2
X ₅ มีหัวหน้าที่ดี	-0.106	0.040	-0.186	-2.630	-0.374**	4
X ₇ มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	0.326	0.108	0.278	3.003	0.668**	1
ค่าคงที่	0.403	0.428		0.943		

R = 0.790^d, R² = 0.624, R²adj = 0.606, SEE = 0.5825, F = 6.916*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 แสดงผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายทุ่มเทเพื่อองค์กรในภาพรวม(SRTIVE)

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทเพื่อองค์กร	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X ₄ มีความมั่นคงในการทำงาน	0.154	0.049	0.256	3.162	0.496**	2
X ₅ มีหัวหน้าที่ดี	-0.076	0.032	-0.192	-2.365	-0.407**	3
X ₉ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	0.365	0.070	0.455	5.210	0.632**	1
ค่าคงที่	0.978	0.354		2.764		

R = 0.705^c, R² = 0.497, R²adj = 0.480, SEE = 0.466, F = 5.595*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี และการคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกันทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนซึ่งยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่คณะนิติศาสตร์คาดหวังให้บุคลากรมีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 - 2562 พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก และมีแนวโน้มระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และเพิ่มเป็นระดับมากที่สุดอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การมีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี รองลงมา คือ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 - 2562 พบว่า ความผูกพันโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.421-0.714 ส่วนใหญ่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก แต่มี 1 ด้านที่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือ การมีหัวหน้างานที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ -0.421

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ รองลงมาคือ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี และมีหัวหน้าที่ดี ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.838 มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.398 โดยหากองค์กรต้องการให้บุคลากรพูดถึงองค์กรในทางที่ดี นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วองค์กรจะต้องจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน หากองค์กรต้องการให้บุคลากรต้องการคงอยู่กับองค์กรต้องทำให้บุคลากรรู้สึกมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และหากองค์กรต้องการให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อองค์กรต้องทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) และการคงอยู่กับองค์กร (Stay) สอดคล้องกับ ซาโลมา (2563) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2561 ซึ่งได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือการสำรวจ Emo-meter พบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งที่องค์กรสนับสนุนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มัณฑนา และคณะ (2560) ศึกษาความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการและการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตติยภูมิภาคใต้ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการ มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) และการดำรงอยู่ (Stay) และ อนันต์ (2560) ศึกษาความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (สลด.) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) รองลงมา คือ ด้านการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) และการดำรงอยู่ (Stay) ตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจาก ญัฐพัฒน์ (2559) ศึกษาการนำองค์การของผู้บริหารกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงของโรงเรียนในเครือฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย คือ อันดับ 1 การดำรงอยู่ (Stay) อันดับ 2 ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) และ อันดับสุดท้าย คือการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) นอกจากนี้ นฤมล (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนในธุรกิจการบริการ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนในธุรกิจการบริการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงทัศนคติและพฤติกรรมออกมา 3 ด้าน ดังนี้ 1) การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (Say) คือ พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร มีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อนโยบายขององค์กร 2) การดำรงอยู่ (Stay) คือ พนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยกับชีวิตการทำงาน มีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่กับองค์กรต่อไป 3) ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive) ซึ่งสอดคล้องกับ AON Hewitt (2017) พบว่า ระดับความผูกพันมีความสำคัญแตกต่างกันตามบริบทของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ระบบการบริหารจัดการ ลักษณะงาน บุคคล สังคมในองค์กร ระบบองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันของหลายองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2562 พบว่า ความผูกพันโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.421-0.714 ส่วนใหญ่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก แต่มี 1 ด้านที่ระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือ การมีหัวหน้างานที่ดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในทิศทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ -0.421 แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดี ตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสวนทางกับมุมมองของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ระดับความผูกพันลดลงแต่ไม่สูงมากนัก องค์กรต้องพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้างานให้สามารถบริหารงานบุคคลได้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อความสำเร็จขององค์กรและทำให้ทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรตามมาในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zenger and Folkma (2017) ศึกษาเรื่อง How Managers Drive Results and Employee Engagement at the Same Time และ SME THAILAND CLUB. (2018) ศึกษาหัวหน้าควรดูต้นหรือนิมโนวลิตี พบว่า คุณลักษณะของหัวหน้างานที่ดีนั้น ต้องมีการปรับใช้อย่างเหมาะสมทั้ง แบบ “นิมโนวลิตี” และ

แบบ “คู่กัน” เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี และลดความวิตกกังวลของเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เน้นที่จะทำตัวเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการให้คำแนะนำ พร้อมตีความอย่างสร้างสรรค์และตรงไปตรงมา พัฒนาคนอย่างต่อเนื่องและพยายามรักษาความไว้วางใจให้ได้มากที่สุดเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีให้อยู่ในองค์กรด้วยความผูกพันตลอดไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 – 2562 พบว่า การที่หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ การมีความก้าวหน้าในการทำงาน การมีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี และการมีหัวหน้าที่ดี มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 70.30 แตกต่างจาก พัชรทัต และคณะ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 46 นอกจากนี้ ญัฐภูมิ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งของจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และความปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับตัวแปรด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 36.70 ซึ่งสอดคล้องกับ AON Hewitt (2017) พบว่า ปัจจัยสร้างความผูกพันมีความสำคัญแตกต่างกันตามบริบทของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ ระบบการบริหารจัดการ ลักษณะงาน บุคคล สังคมในองค์กร ระบบองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันของหลายองค์กรต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในภาพรวมมากที่สุด คือ หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ รองลงมา คือ มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี มีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีหัวหน้าที่ดี ดังนั้นผู้บริหาร และงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามความจำเป็นเร่งด่วนดังนี้

1. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหารองค์กรและงานสื่อสารองค์กร ควรสร้างแบรนด์องค์กรในเชิงรุกเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งในรูปแบบของกิจกรรม โครงการเพื่อสังคม และการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารองค์กร ควรพัฒนาระบบในการส่งเสริม และติดตามการดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนาพนักงาน (IDP : Individual Development Plan) ของบุคลากรทุกคน ทุกระดับเชิงรุกโดยมีการติดตามและรายงานผลทุก 3 เดือน เพื่อให้บุคลากรทุกคนว่าอีกปีจะมีโอกาสไปทำงานในตำแหน่งอะไรและทักษะอะไรที่ต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น และเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการตามแผน และสามารถหาแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถดำเนินการได้บรรลุตามแผนอย่างทันท่วงที นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพโดยมีระบบพี่เลี้ยง โดยให้ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพเป็นพี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรที่กำลังดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี ควรมอบหมายงานให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนร่วมกัน ผลักดันผลการดำเนินงานให้บรรลุตาม KORs ขององค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยอาจตั้งเป็นชุดคณะทำงานในแต่ละด้าน เช่น ด้านพัฒนาวัฒนธรรมสังคม ด้านพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการเพื่อจัดการรายได้ เป็นต้น

4. หัวหน้าที่ดี ผู้บริหารองค์กร ควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและหัวหน้างาน รวมถึงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีทักษะความเป็นผู้นำ และหัวหน้างานที่ต่อเนื่อง หัวหน้างานจะต้องให้ความใกล้ชิดกับ

บุคลากรให้มากที่สุด ถ้ามีหัวหน้างานที่ดีมีความสามารถและเอาใจใส่สอนงานลูกน้อง ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องเท่าที่สามารถทำได้ จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

5. ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังให้บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร และคณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันคณะนิติศาสตร์ ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และจัดให้มีปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน โดยมีการติดตามประเมินผลระดับความผูกพันอย่างต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. การศึกษาเชิงลึกในแต่ละปีการศึกษาให้ครอบคลุมปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดนโยบายแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนสร้างความผูกพันประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม

2. การศึกษากรอบแนวคิดใหม่เพื่อการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ให้บรรลุเป้าหมาย คือ มีระดับความผูกพันในระดับมากที่สุด โดยการศึกษาถึงความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน เช่น Employee Work Passion ของ The Ken Blanchard Companies (2011) Perspectives เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิเคราะห์ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อาจารย์สายพิณ วิไลรัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคล นายนนทพัทธ์ นวลนัม หัวหน้าฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล และนางปทุมญาดา สุวรรณมณี เจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ผู้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำรายงานการวิเคราะห์จาก HAPPINOMITER ออนไลน์ นางธรรณชนก ขนอม เจ้าหน้าที่บริหารงาน ชำนาญการพิเศษ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ นายทรงธรรม ธีระกุล นักวิชาการชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ และนางโสภณี วัฒนเมธาวีกุล นักวิชาการชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานทะเบียน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง และคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และพิจารณาคุณภาพงานวิเคราะห์ พร้อมข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายคน ซึ่งผู้วิเคราะห์ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด จึงขอขอบคุณทุกคนไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ชาโลมา กองสวัสดิ์. 2563. ความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารวิชาการ ปชมท. 9(3): 83-96.
- ณัฐพัฒน์ มงคลรทกิจชัย. 2559. การนำองค์กรของผู้บริหารกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงของโรงเรียนในเครือข่ายนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคใต้ประเทศไทย. วารสารการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 8(1): 75-101.
- ณัฐวุฒิ เหมะประมาณ 2563. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 4(1): 27-38.
- นฤมล จิตรเอื้อ. 2561. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนในธุรกิจบริการ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.). 24 (พิเศษ): 51-64.
- นนท์ธนาดา สวามิวิสุตกิจ. 2558. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคงของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 96 หน้า.
- พัชรทัตย์ จารุทวีผลนกุล ธัญฤกษ์ วิทโล และวิลาสิณี สุดประเสริฐ. 2563. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น. 2(3): 27-39.

- มหาวิทยาลัยทักษิณ. 2561. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565. ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา. 16 หน้า.
- มณฑนา คงจิตร, นงนุช บุญยัง และปริญญาพันธ์ เทียงจรรยา. 2560. ศึกษาความมุ่งมั่นในงานของพยาบาลประจำการและการเป็นกลุ่มการพยาบาลที่ดึงดูดใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้. วารสารพยาบาลสงขลา นครินทร์. 37(2): 41-45.
- อนันต์ มณีรัตน์. 2560. ความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 4 (1): 68-90
- AON Hewitt. 2017. Trends in Global Employee Engagement. [Online]. Available: <https://www.aonhewitt.com.au/Home/Resources/Reports-and-research/2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement-report>. (สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2564)
- Deloitte University. 2017. Rewriting the Rules for the digital age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trend. [Online]. Available: <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/human-capital/articles/global-human-capital-trends-2017.html>. (สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2564)
- SME THAILAND CLUB. 2018 .หัวหน้าควรดูต้นหรือต้นไม้ผลดี?. Available: <https://www.smethailandclub.com/management/328.html>. (Retrieved December 26, 2021).
- Zenger, J. and J. Folkma. 2017. How Managers Drive Results and Employee Engagement at the Same Time. Available: <https://bit.ly/330FPzD>. (Retrieved December 26, 2021).
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. and J. Diehl. 2011. A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model. Available: <https://www.researchgate.net>. (Retrieved December 26, 2021).