

ความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ Personnel's Commitment at the Faculty of Law, Thaksin University

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

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ และศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ทั้งหมด 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2561 ซึ่งได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือการสำรวจ Emo-meter สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการถดถอยพหุคูณ ค่าเบตา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการรับรู้ของบุคลากรต่อสิ่งที่องค์กรสนับสนุนในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีระดับความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มากที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ คือ องค์กรต้องส่งมอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยจัดทำแผนสร้างความผูกพันตามความเร่งด่วน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารองค์กร ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจโอกาสในการพัฒนา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ระดับถัดไป ภาพลักษณ์องค์กร ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา ความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

The objectives of this research were to investigate the level of commitment of personnel in Faculty of Law, Thaksin University, to analyze factors affecting commitment of personnel in Faculty of Law, Thaksin University, and to study development guidelines of personnel commitment in Faculty of Law, Thaksin University. The population of this study was 35 personnel of Faculty of Law, Thaksin University. The research instrument was survey questionnaire of personnel commitment in Faculty of Law, Thaksin University, fiscal year 2018 and the Emo-meter was applied. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation multiple regression, beta value and Pearson correlation. The findings of this study were 1) overall, the level of commitment of personnel in Faculty of Law, Thaksin University was high. Personnel's perceived organizational support (POS) was at a high level, and the level of the personnel's Emo-meter was also at a high level. 2) Factors affecting commitment of personnel in Faculty of Law, Thaksin University the most was power of distance, followed by job security and work-life balance. 3) The guidelines for commitment

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: August 18, 2020, Accepted: September 12, 2020, Published: October 14, 2020



of personnel in Faculty of Law, Thaksin University development were that the organization should appropriately deliver factors affecting organizational commitment to personnel by making organizational commitment plans upon urgency; job security, work-life balance, internal communication, power of distance, development opportunity, relationship with colleagues, relationship with supervisors, corporate image, career growth and respect to each other respectively.

Keywords: development guidelines, organizational commitment, Thaksin University

บทนำ

ปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีการแข่งขันที่สูงขึ้นทั้งด้านคุณภาพและมาตรฐาน และต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็วอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารต้องมุ่งพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้แนวคิดและเครื่องมือที่เหมาะสมกับบริบทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมี “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรจะต้องวางแผนและปรับตัวเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความอยู่ดีมีสุขและผูกพันของบุคลากรสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมอันนำไปสู่การอุทิศตัวในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารในการพัฒนาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (จิรประภา, 2559) การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องมือที่สำคัญเครื่องมือหนึ่งที่ทำให้ทราบว่า ปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรและทำนายการคงอยู่ของบุคลากร (Darrell, 2013) หลายหน่วยงานในประเทศไทยได้นำเครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement on Meter: Emo-meter) มาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งเป็นแบบสำรวจที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อให้องค์กรได้รับทราบถึงระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร และระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนองค์กรของบุคลากร รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรให้ความสำคัญซึ่งส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรทั้งในภาพรวมและจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพัฒนาขึ้นครั้งแรกเพื่อใช้ในบุคลากรสาธารณสุข และต่อมาขยายผลไปยังกลุ่มเอกชนและภาคราชการ โดยมีการปรับข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรที่ศึกษา (จิรประภา, 2559)

มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีนโยบายผลักดันระบบการจัดการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ โดยให้ทุกหน่วยงานนำเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ในการปีการศึกษา 2560 ในหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังคน การวางแผนพัฒนาขีดความสามารถ การสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการทำงานให้เกิดสมรรถนะสูง การดูแลสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ การสร้างความผูกพันและการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลและความก้าวหน้าของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นหน่วยงานนำร่องที่นำเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จากผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรไม่บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.90$) โดยในปีการศึกษา 2561 ($\bar{X} = 3.68$) มีแนวโน้มลดลงจากปีการศึกษา 2560 ($\bar{X} = 3.88$) และมีแนวโน้มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรลดลงจากร้อยละ 94.59 ในปีการศึกษา 2559 เป็นร้อยละ 88.89 ในปีการศึกษา 2560 และมีแนวโน้มสูงขึ้นในปีการศึกษา 2561 ร้อยละ 94.44 ซึ่งต่ำกว่าค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 94.44) อันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติพันธกิจขององค์กร ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยความผูกพันที่ใช้ในการรายงานผลการประเมินคุณภาพประจำปีได้ข้อมูลจากการสำรวจโดยฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ ผ่าน HAPPINOMITER ออนไลน์ ซึ่งเป็นการสรุปค่าเฉลี่ยในภาพรวม แต่ได้มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเป็นรายด้าน จึงไม่สามารถเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรได้อย่างตรงประเด็น

จากความสำคัญของบุคลากรดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือ Emo-meter เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ทั้งหมดไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากร ต่อไป

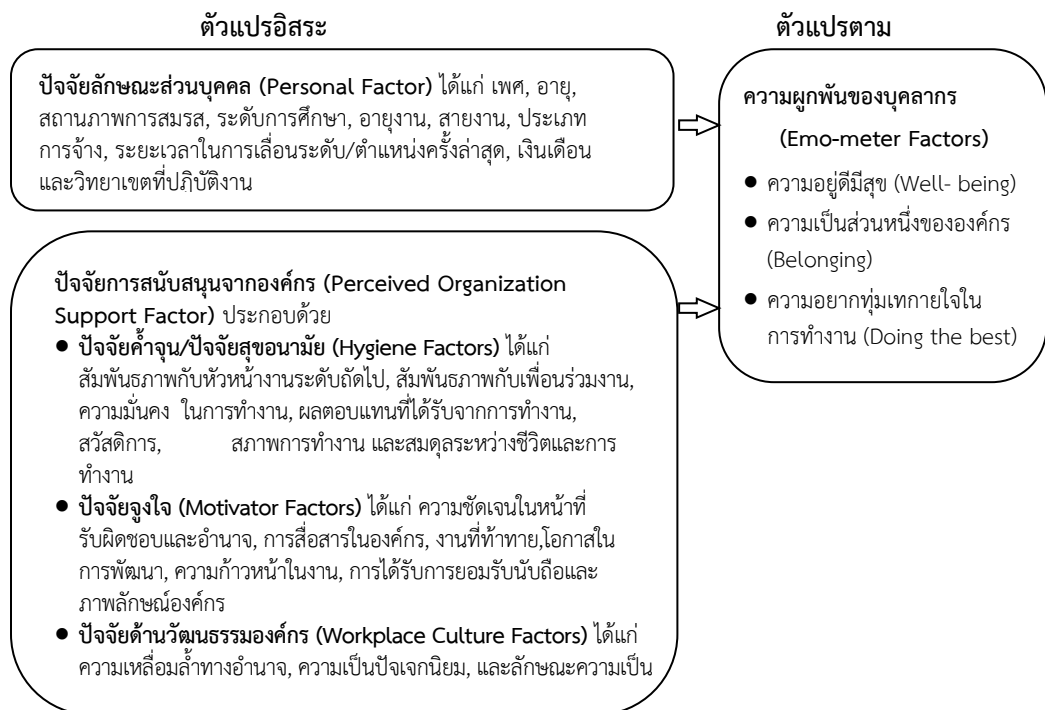
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความอยู่ดีมีสุข ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความอยากทุ่มเทกายใจในการทำงาน โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน สายงาน ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งครั้งล่าสุด เงินเดือน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสวัสดิการ สภาพการทำงาน

สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยมและลักษณะความเป็นเพศชายและหญิงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2561 (วันที่ 1 สิงหาคม 2561- 31 กรกฎาคม 2562) ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 9 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 15 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 11 คน รวมทั้งสิ้น 35 คน กลุ่มตัวอย่างในการสุ่มตัวอย่างได้แก่ ตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 7 คน ตัวแทนบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 8 คน และตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 8 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2561ซึ่งได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement on Meter: Emo-meter) (จิระประภา และคณะ 2557) และนำข้อมูลเฉพาะการสำรวจความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรมาวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ การสมรส, ระดับการศึกษา, อายุงาน, สายงาน, ประเภทการจ้าง, ระยะเวลาในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งครั้งล่าสุด, เงินเดือน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นมาตราแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตราแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบแสดงความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการทำงาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (POS) ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสวัสดิการ สภาพการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะความเป็นเพศชายและหญิงจำนวน 42 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันของบุคลากร (Emo-meter) จำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 เรื่อง ดังนี้ ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being: BE) ประกอบด้วยมีความสุขในการทำงาน มีคุณค่าและได้รับความไว้วางใจในที่ทำงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์กร (ข้อคำถามที่ 1, 18 และ 36) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging: BL) ประกอบด้วย ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตั้งใจคงอยู่ในการทำงานร่วมกับองค์กร ปกป้องชื่อเสียงขององค์กร (ข้อคำถามที่ 2, 19, 36) และความทุ่มเทกายใจในการทำงาน (Doing the Best: BS) ประกอบด้วยทุ่มเทพลังในการทำงาน ความพยายามในการทำงานที่ยาก และความมุ่งมั่นตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง/พัฒนาองค์กร (ข้อคำถามที่ 3, 20, 37) แบบสำรวจในส่วนที่ 2 ทั้งหมดจำนวน 51 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างมาก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 โดยมีการแปลผลคะแนนเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็นระดับความผูกพัน 3 ระดับ คือ คะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00, 2.34-3.67 และ 1.00-2.33 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง ปานกลางและต่ำ ตามลำดับ (วิเชียร, 2538)

ส่วนที่ 3 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 สิ่งที่ดีที่สุดขององค์กร ข้อ 2 สิ่งที่ต้องปรับปรุงที่สุดขององค์กร (เลือกตอบ 3 เรื่อง เรียงลำดับมากไปหาน้อย) โดยกำหนดตัวเลือกเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 14 ข้อ

การตรวจสอบของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Index of item - Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นประมวลผลสรุปข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา ปรับปรุงพัฒนาเป็นเครื่องมือ Emo-meter ฉบับทดลอง (Try Out) ดำเนินการทดสอบเครื่องมือ จำนวน 30 ชุด จากบุคลากรสังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha: α) โดยการประเมินความเที่ยงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือที่มีค่ามากกว่า 0.40 ถือว่าสามารถใช้ได้ (ศิริชัย, 2556) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 51 ข้อ (Cronbach's Alpha: α) เท่ากับ 0.931 ซึ่งถือว่าแบบสำรวจนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2561 และการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารอื่น ๆ และการค้นคว้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
3. ข้อมูลแนวทางการพัฒนาความผูกพัน วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด การสนทนากลุ่มย่อย และแนวทางสร้างความผูกพันจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเสนอแนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายลักษณะทั่วไปของประชากรโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (ธำนิทร์, 2560) รวมถึงการวิเคราะห์ผลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์หาอำนาจของตัวแปร ด้วยค่าเบตา (β) ซึ่งแสดงถึงการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรในการทำนายหรือมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันของบุคลากร ค่าเบตาเป็นการแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวรูปคะแนนมาตรฐาน สำหรับสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ค่าเบตาสามารถบอกได้ว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมากหรือน้อยกว่ากัน ถ้าค่าเบตาของตัวแปรอิสระใดมีค่ามากกว่า (โดยไม่คิดเครื่องหมาย) แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก (Richard and Holton, 2005)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) (กลยา, 2561) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่ม การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หาก p เป็นบวกและมีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในรูปเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้นด้วยหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลงตัวแปรหนึ่งจะมีความลดลงด้วย ถ้า p เป็นลบ หรือมีค่าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในรูปเชิงเส้นแต่ในทิศทางตรงข้าม นั่นคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นอีกตัวแปรหนึ่งจะลดลงหรือถ้าตัวแปรหนึ่งมีความลดลงอีกตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้น ถ้า p มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า X กับ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย และถ้า $p = 0$ แสดงว่า X กับ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลยเป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.86 มีอายุอยู่ในช่วง 34-44 ปี ร้อยละ 48.57 วุฒิปริญญาโท ร้อยละ 74.29 โสตร้อยละ 48.57 ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ร้อยละ 45.74 มีอายุงานอยู่ในช่วง 10-15 ปี ร้อยละ 34.29 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ร้อยละ 54.29 เป็นตำแหน่งงานที่มีการปฏิสัมพันธ์หรือสัมพันธ์โดยตรงกับนิสิต ร้อยละ 91.43 ปฏิบัติงานในสายวิชาการ ร้อยละ 42.86 สายวิชาการเป็นตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 60 สายสนับสนุนเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน ร้อยละ 20 อายุมากกว่า 10-15 ปี ร้อยละ 31.43 มีพื้นที่ปฏิบัติงานประจำวิทยาเขตสงขลา ร้อยละ 65.71

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ร้อยละ 76 และ มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง ร้อยละ 24 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละและระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม

คะแนนความผูกพัน	จำนวน	ร้อยละ	ระดับ
2.34-3.67	9	25.71	ปานกลาง
3.68-5.00	26	74.29	สูง
รวม	35	100.00	

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์กร (POS) ในภาพรวม และรายปัจจัย พบว่า การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.80, \sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาปัจจัยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญและพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.68-4.12$) ซึ่งเป็นปัจจัยที่คณะทำได้ดีและควรรักษาไว้ จำนวน 13 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานระดับถัดไป ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ งานที่ทำท้าทายลักษณะความเป็นเพศชายและหญิง ภาพลักษณ์องค์กร ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความเป็นปัจเจกนิยม ความก้าวหน้าในงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ตามลำดับและปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญและพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\mu = 3.64-4.29$) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องเฝ้าติดตาม จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสวัสดิการ ตามลำดับดังตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) เพื่อหาตัวทำนายที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ปัจจัยสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร จำนวน 3 ปัจจัย คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 89.70 ดังตารางที่ 2 โดยมีสมการถดถอยสำหรับการทำนาย ดังนี้

$$\text{สมการรูปคะแนนดิบ} \quad Y = 0.761 + 0.501 (X_{15}) + 0.198 (X_3) + 0.159 (X_7)$$

$$\text{สมการรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = 0.634_{x_{15}} + 0.269_{x_3} + 0.208_{x_7}$$

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ($\beta = 0.634, \mu = 3.64$) รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.269, \mu = 3.64$) และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\beta = 0.208,$

$\mu = 3.59$) โดยหากองค์กรต้องการให้บุคลากรมีความอยู่ดีมีสุข (WL) นอกจากจะตอบสนองปัจจัยความเหลื่อมล้ำทางอำนาจแล้ว จะต้องยังต้องมีปัจจัยสัมพันธ์สภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ความมั่นคงในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร และการได้รับการยอมรับนับถือ เช่นเดียวกันกับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BL) องค์กรจะต้องสนับสนุนบุคลากรในปัจจัยโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสัมพันธ์สภาพกับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่หากองค์กรต้องการให้บุคลากรมีความทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS) องค์กรจะต้องตอบสนองให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งสิ่งที่องค์กรทำได้และควรรักษาไว้ คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ โอกาสในการพัฒนา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ภาพลักษณ์องค์กร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยสนับสนุนองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยภาพรวม

ปัจจัยสนับสนุนองค์กร (POS)	B	SE	β	t
PD ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (X_{15})	0.501	0.053	0.634	9.444***
JS ความมั่นคงในการทำงาน (X_3)	0.198	0.061	0.269	3.253**
WL สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (X_7)	0.159	0.058	0.208	2.744*
ค่าคงที่	0.761	0.194		3.915***
$R^2 = 0.906$, $R^2_{adj} = 0.897$, $SEE = 0.155$, $F = 99.937$, sig of $F = 0.000$ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$				

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยสนับสนุนองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

POS: การรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร	μ	σ	Emo-meter (β)	Well-being (β)	Belonging (β)	Doing the Best (β)	การดำเนินการ
ปัจจัยสุขอนามัย(Hygiene Factors)							
RS สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป	4.01	0.63		0.348*			ทำได้ดีควรรักษาไว้
RC สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.56			0.172*		ทำได้ดีควรรักษาไว้
JS ความมั่นคงในการทำงาน	3.64	0.66	0.269**	0.311**	0.191*		เฝ้าติดตาม
CO ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.68	0.75					
BF สวัสดิการ	3.29	0.90					
WE สภาพการทำงาน	3.73	0.61					
WL สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.59	0.63	0.208*				เฝ้าติดตาม
ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)							
CA ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจ	3.87	0.50					
IC การสื่อสารในองค์กร	3.64	0.63		0.307**			เฝ้าติดตาม
CW งานที่ท้าทาย	3.93	0.53					
DO โอกาสในการพัฒนา	4.12	0.57			-0.386***		ทำได้ดีควรรักษาไว้
CG ความก้าวหน้าในงาน	3.70	0.86			0.287**		ทำได้ดีควรรักษาไว้
RO การได้รับการยอมรับนับถือ	3.77	0.60		-0.294*			ทำได้ดีควรรักษาไว้
CI ภาพลักษณ์องค์กร	3.90	0.60				0.401**	ทำได้ดีควรรักษาไว้
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Workplace Culture Factors)							
PD ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ	3.99	0.61	0.634***	0.406**	0.753***	0.531***	ทำได้ดีควรรักษาไว้
ID ความเป็นปัจเจกนิยม	3.71	0.66					
MF ลักษณะความเป็นเพศชาย และหญิง	3.91	0.58					

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$ ค่าเฉลี่ยระดับต่ำ 1.00-2.33, ระดับปานกลาง 2.34-3.67, ระดับสูง 3.68-5.00

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน สายงาน ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งครั้งสุดท้าย เงินเดือน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน ระดับถัดไป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสวัสดิการ สภาพการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะความเป็นเพศชายและหญิง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรทุกด้าน

ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดเรื่องที่ต้องการทำได้อีกและที่ต้องการให้องค์กรปรับปรุง จากผลการสำรวจด้วยคำถามปลายเปิด พบว่า บุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความชื่นชมปัจจัยสุขอนามัยที่องค์กรจัดทำให้เรื่องสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ร้อยละ 47.70 รองลงมา คือ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ โอกาสในการพัฒนา ร้อยละ 37.10 และ ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ ร้อยละ 34.3 ส่วนเรื่องที่บุคลากรต้องการให้ปรับปรุงส่วนใหญ่เป็นปัจจัยสุขอนามัย โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการ ร้อยละ 57.10 และความมั่นคงในงาน ร้อยละ 34.30 และปัจจัยจิตใจที่ต้องการให้ปรับปรุง คือ การสื่อสารภายในองค์กร ร้อยละ 37.10

ผลวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จากการสนทนากลุ่ม บุคลากรได้เสนอแนวทางในการพัฒนาความผูกพัน ดังนี้

1) **ความมั่นคงในงาน** ควรเสนอมหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ของคณะหรือผลักดันให้เป็นพนักงานเงินรายได้ หรือขอกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราลูกจ้าง ควรมีการกำหนดข้อตกลงก่อนปฏิบัติงาน (TOR) ตั้งแต่ต้นปีเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย การสอบคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ องค์กรควรจัดสอบ ภาค ก. เอง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ไม่มีผลการสอบภาค ก. ของ ก.พ.

2) **สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน** ควรเสนอมหาวิทยาลัยจัดห้องเรียนรองรับการแบ่งกลุ่มนิสิตเพื่อคณาจารย์ไม่ต้องสอนนอกเวลาทำการ สายสนับสนุนวิชาการควรแบ่งกลุ่มงานในสำนักงาน และกำหนดงานหลัก งานรองเพื่อสามารถทำงานแทนกันได้ และสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

3) **การสื่อสารภายในองค์กร** ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน ผ่านช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน ควรจัดทำคู่มือปฏิบัติ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมอธิบายให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ และเพิ่มระบบการสื่อสารให้แก่ผู้รับบริการผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของนิสิตและผู้รับบริการทุกกลุ่ม

4) **ความก้าวหน้าในงาน** ควรมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ควรผลักดันเชิงนโยบายให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ควรจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน/กิจกรรมของคณะที่บุคลากรต้องเข้าร่วม มอบหมาย TOR เพื่อผลักดันการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร ผลักดันให้บุคลากรก้าวหน้าไปพร้อมกับการผลิตบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผน และมีงานทำซึ่งเป็นผลลัพธ์ขององค์กร

5) **การได้รับการยอมรับนับถือ** ควรมีการแสดงความไว้วางใจผ่านระบบสื่อสารผ่านหัวหน้างานในเรื่องนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานควรมีระบบในการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติที่ชัดเจน

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 34-44 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีสถานภาพโสด ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ มีอายุงานอยู่ในช่วง 10 – 15 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เป็นตำแหน่งงานที่มีการปฏิบัติสัมพันธ์หรือสัมพันธ์โดยตรงกับนิสิต มีพื้นที่ปฏิบัติงานประจำวิทยาเขตสงขลา

ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ส่วนใหญ่มีความผูกพันในระดับสูงและมีการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์กร (POS) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญและพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยที่คณะทำได้ดีและควรรักษาไว้ จำนวน 13 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการพัฒนา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานระดับถัดไป ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ งานที่ท้าทายลักษณะความเป็นเพศชาย และหญิง ภาพลักษณ์องค์กร ความชัดเจนในหน้าที่และอำนาจตามความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความเป็นปัจเจกนิยม ความก้าวหน้าในงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญและพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องเฝ้าติดตามจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสวัสดิการตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน รวมถึงมีอิทธิพลต่อปัจจัยทั้งสามที่เป็นองค์ประกอบด้วย คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมากที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน สายงาน ประเภทการจ้าง ระยะเวลาในการเลื่อนระดับ/ตำแหน่งครั้งล่าสุด เงินเดือน และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน **สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสวัสดิการ สภาพการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะความเป็นเพศชายและหญิง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทุกด้าน

แนวทางการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ องค์กรต้องจัดทำแผนสร้างความผูกพันในปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันของบุคลากร ซึ่งบุคลากรมีระดับการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์กรในระดับปานกลางซึ่งเป็นสิ่งที่คณะต้องเฝ้าติดตามและปรับปรุงเร่งด่วน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการสื่อสารองค์กรตามลำดับ และมีแผนสำหรับพัฒนาความผูกพันในปัจจัยที่บุคลากรมีการรับรู้ในระดับสูง ซึ่งเป็นสิ่งที่คณะทำได้ดีและควรรักษาไว้ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ โอกาสในการพัฒนา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ภาพลักษณ์องค์กร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือควบคู่กันไปเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่ยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ส่วนใหญ่มีความผูกพันในระดับสูง และมีการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์กร (POS) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ เปมิกา และคณะ (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุธิสา และคณะ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร อยู่ในระดับสูง และมีการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ สุวัฒนา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันอยู่ในระดับสูง แต่มีการรับรู้ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ จิรประภา (2559) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันของบุคลากรชาติอาเซียนต่อองค์การไทย: กรณีศึกษาบุคลากรสัญญาติ กัมพูชา อินโดนีเซีย เมียนมาร์ และเวียดนาม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง

ชาวอินโดนีเซีย ชาวเมียนมาร์ และชาวเวียดนามส่วนใหญ่มีความอยู่ดีมีสุข และผูกพัน ในระดับสูง ส่วนชาวกัมพูชาส่วนใหญ่มีความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันในระดับปานกลางเท่านั้น บุคลากรทั้งสี่ประเทศมีระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนองค์กร อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารองค์กรไทย ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตรงตามความต้องการเท่าใดนัก

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้แก่ สัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสวัสดิการ สภาพการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสื่อสารในองค์กร งานที่ท้าทาย โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ภาพลักษณ์องค์กร ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ความเป็นปัจเจกนิยม และลักษณะความเป็นเพศชายและหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็น Generation Y คืออายุระหว่าง 24-38 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-15 ปี ซึ่งต้องการปัจจัยสนับสนุนองค์กรในการปฏิบัติงานสูงแตกต่างจาก สุริสา และคณะ (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่รับผิดชอบ และความปัจเจกนิยม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน (Emo-meter) มากที่สุด คือ ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ซึ่งเป็นสิ่งที่คณะทำได้ดีและควรรักษาไว้ รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คณะต้องเฝ้าติดตามและพัฒนาความผูกพันเป็นอันดับต้นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-15 ปี โสด ไม่มีบุตร ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ และร้อยละ 45.72 เป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย และพนักงานสัญญาจ้าง บุคลากรส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 35-55 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะมหาวิทยาลัยมีห้องเรียนไม่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน ทำให้อาจารย์ผู้สอนต้องสอนนอกเวลา จนทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัวและครอบครัว ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยังไม่สามารถทำงานแทนกันได้ สอดคล้องกับ จิรประภา (2559) พบว่า ชาวกัมพูชาและอินโดนีเซียมีปัจจัยความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด ส่วนชาวเมียนมาร์และชาวเวียดนามมีปัจจัยสมดุลในชีวิตและงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด แตกต่างกับ สุวัฒนา (2559) พบว่า ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญและรู้สึกพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ งานที่ท้าทาย สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน และการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวมีค่าทำนายหรือมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข และความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม Generation Y (พ.ศ. 2520-2534) สมรส ไม่มีบุตร มีผู้อยู่ในอุปการะ 2-3 คน ทำงานในองค์กรมากกว่า 20 ปี ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับองค์กรมายาวนาน มีความมุ่งมั่นทำงาน ทุ่มเทกายใจด้วยความจงรักภักดี แต่ปัจจัยสนับสนุนองค์กรกลับอยู่ในระดับปานกลาง หากองค์กรต้องการให้บุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ รู้สึกมีความอยู่ดีมีสุข (WL) นอกจากจะตอบสนองปัจจัยความเหลื่อมล้ำทางอำนาจแล้ว ยังต้องมีปัจจัยสัมพันธ์กับหัวหน้างานระดับถัดไป ความมั่นคงในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร และการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกับ สุริสา (2561) พบว่า จะต้องสนับสนุนในความมั่นคงในการทำงาน ความชัดเจนในหน้าที่ และงานที่ท้าทาย ส่วนการทำให้บุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (BS) นอกจากจะสนับสนุนปัจจัยความเหลื่อมล้ำทางอำนาจแล้ว องค์กรจะต้องสนับสนุนบุคลากรในปัจจัยโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับ สุริสา (2561) พบว่า จะต้องสนับสนุนในปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งแตกต่างกับ ทัดทรวง (2559) พบว่า จะต้องสนับสนุนในปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ในขณะที่หากองค์กรต้องการให้บุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีความทุ่มเทกายใจในการทำงาน (BS) นอกจากจะสนับสนุนปัจจัยความเหลื่อมล้ำทางอำนาจแล้ว องค์กรจะต้องตอบสนองให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในภาพลักษณ์องค์กร แตกต่างกับ ทัดทรวง (2559) พบว่า จะต้องตอบสนองให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในปัจจัยงานที่ท้าทาย และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

แนวทางในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

1) ความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีการรับรู้ในระดับปานกลางเท่านั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-15 ปี และร้อยละ 45.72 เป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย และพนักงานสัญญาจ้าง สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรควรปรับปรุง อันดับที่ 3 คือ ความมั่นคงในการทำงาน โดยระบบสัญญาจ้างทำให้บุคลากรรู้สึกไม่มั่นคง บุคลากรเสนอแนวทางการสร้างความผูกพัน โดยควรเสนอมหาวิทยาลัยปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ของคณะ หรือผลักดันให้เป็นพนักงานเงินรายได้ หรือขอกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราลูกจ้าง ควรมีการกำหนดข้อตกลงก่อนปฏิบัติงาน (TOR) ตั้งแต่นั้นปีเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย การสอบคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ องค์กรควรจัดสอบภาค ก. เอง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ไม่มีผลการสอบภาค ก. ของ ก.พ. สอดคล้องแนวคิดของ Stairs and Galpin (2010) พบว่า ถ้าบุคลากรรู้สึกวุ่นวายในที่ทำงานนั้นมีความมั่นคง ไม่ถูกจ้างออกหรือถูกไล่ออกแน่นอน เขาก็จะรู้สึกว่าเขายังอยู่ในองค์กรนี้ได้อีกนาน แต่ถ้าบุคลากรรู้สึกไม่มั่นคงและหวาดหวั่นว่าสักวันหนึ่งมีโอกาสถูกออกจากการงาน ก็จะหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำให้ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

2) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ปัจจัยนี้บุคลากรมีการรับรู้ในระดับปานกลางเท่านั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 35-55 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพราะมหาวิทยาลัยมีห้องเรียนไม่เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอน ทำให้อาจารย์ผู้สอนต้องสอนนอกเวลา จนทำให้ไม่มีเวลาส่วนตัวและครอบครัว ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยังไม่สามารถทำงานแทนกันได้ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันที่บุคลากรเสนอว่า ควรเสนอมหาวิทยาลัยจัดห้องเรียนรองรับการแบ่งกลุ่มนิสิตเพื่อคณาจารย์ไม่ต้องสอนนอกเวลาทำการ สายสนับสนุนวิชาการควรแบ่งกลุ่มงานในสำนักงาน และกำหนดงานหลัก งานรองเพื่อสามารถทำงานแทนกันได้ และสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ เปมิกา และคณะ (2559) พบว่า เสนอว่าควรกำหนดภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีความสมดุลระหว่างคนกับงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ มาริน และคณะ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา พบว่าบุคลากรให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมแก่บุคลากร และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลางาน

3) การสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยนี้บุคลากรมีการรับรู้ในระดับปานกลางเท่านั้นอาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้เรียนซึ่งเป็นลูกค้าหลักขององค์กร การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ตรงกันมีความจำเป็นในกระบวนการผลิตบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสิ่งที่องค์กรควรปรับปรุง อันดับที่ 2 คือ การสื่อสารภายในองค์กร เช่นเดียวกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันที่บุคลากรเสนอ คือ ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน ผ่านช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานพร้อมอธิบายให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ และเพิ่มระบบการสื่อสารให้แก่ผู้รับบริการผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของนิสิตและผู้รับบริการทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ ประไพศรี (2562) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า องค์กรต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยให้บุคลากรทราบถึงระบบการทำงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้น และต้องให้พนักงานทราบถึงความคาดหวังขององค์กรที่อยากให้พนักงานทำว่าองค์กรมีแผนการทำงานอย่างไร เพื่อบุคลากรจะได้ตั้งใจทำงานให้ได้ตามที่องค์กรคาดหวังไว้จะได้เป็นไปตามแผนงานที่องค์กรกำหนด

4) ความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่องค์กรส่งมอบเรื่องนี้ได้ดี ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่เป็น Generation Y คืออายุระหว่าง 24-38 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-15 ปี ซึ่งต้องการสร้างผลงานและความก้าวหน้าในอนาคตในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรรู้สึกว่ามีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรมีการแนะนำและพยายามกระตุ้นให้มีผลงานทางวิชาการ มอบโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนางานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการผลักดันจากผู้บริหารเพื่อให้ทุกคนได้ก้าวหน้าในส่วนของพนักงาน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันที่บุคลากรเสนอให้มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ควรผลักดันเชิงนโยบายให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยสามารถ

ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ควรจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน/กิจกรรมของคณะที่บุคลากรต้องเข้าร่วม มอบหมาย TOR เพื่อผลักดันการทำงานทางวิชาการของบุคลากร ผลักดันให้บุคลากรก้าวหน้าไปพร้อมการผลิตบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผน และมีงานทำอันเป็นผลลัพธ์ขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับ Mercer Limited (2007) พบว่า ลักษณะงานและโอกาสเติบโตในงาน โดยการมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานที่สำคัญกับพันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และความสำเร็จขององค์กร ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การโยกย้าย การเพิ่มความรับผิดชอบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะที่สูงขึ้นเพื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม อันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ

5) การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุข มีค่าเบตาเป็นลบ คือ หากบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ อาจทำให้ลดทอนความผูกพันในประเด็นความอยู่ดีมีสุข เป็นปัจจัยที่องค์กรส่งมอบเรื่องนี้ได้ดี อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการ และมีระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 5-11 ปี จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นิสิต ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานอย่างมาก บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานสำคัญและได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถและผลงาน แต่การยอมรับนับถือจากหัวหน้างานระดับถัดไปและเพื่อนร่วมงานยังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันที่บุคลากรเสนอว่า ควรมีการแสดงความไว้วางใจผ่านระบบสื่อสารผ่านหัวหน้างานในเรื่องนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานควรมีระบบในการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ เชิญโชค (2560) พบว่า องค์กรควรมีการยกย่องชมเชย และบริหารผลตอบแทนที่สอดคล้อง เพื่อเป็นการผลักดันความภักดีและผลการดำเนินการที่ดีของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนาและเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร โดยกำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนสร้างความผูกพันประจำปี ตามลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรและหัวหน้างานควรร่วมกันพัฒนาระบบการประเมินบุคลากรที่สอดคล้องกับสัญญาจ้าง โดยมีการจัดทำข้อตกลงก่อนปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นปี มีการประเมินแบบ 360 องศา และเสนอมหาวิทยาลัยเพิ่มเงินเดือนประจำปีให้แก่ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยด้วยเงินรายได้ของหน่วยงาน และขออนุมัติจ้างพนักงานเงินรายได้โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน

2) แนวทางในการพัฒนาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้บริหารองค์กรและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคนเพื่อเกลี่ยภาระงานของบุคลากรให้เหมาะสมทั่วทั้งองค์กร พัฒนาระบบสำนักงานคณะให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ และเพิ่มการทำงานเป็นทีม วางแผนบริหารห้องเรียนสำหรับอาคารใหม่ที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยเพื่อลดภาระงานสอนนอกเวลาของอาจารย์

3) แนวทางในการพัฒนาการสื่อสารในองค์กร ผู้บริหารองค์กรและฝ่ายสื่อสารองค์กร ควรพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยให้บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน ผลการดำเนินงาน และระบบการทำงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่จัดขึ้น โดยเลือกวิธีการสื่อสารช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับบุคลากร สร้างกลยุทธ์และวางแผนการสื่อสารทั้งระบบโดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เน้นการสื่อสารแบบสองทาง การแบ่งปันทักษะ และการถ่ายทอดสารสนเทศ

4) แนวทางในการพัฒนาความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ ผู้บริหารองค์กร ควรสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและการมีส่วนร่วมกับองค์กร สร้างบรรยากาศวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการทำงานด้านต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

5) แนวทางในการพัฒนาสัมพันธภาพกับหัวหน้างานระดับถัดไป หัวหน้างานควรรักษาความเป็นธรรมและให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง ควรสร้างบรรยากาศแห่ง

ความสามัคคี มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริใจ และสร้างให้บุคลากรทุกคนมีความไว้วางใจกัน และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น

6) **แนวทางในการพัฒนาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน** ผู้บริหารองค์กรและหัวหน้างาน ควรสร้างระบบการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี นอกจากนี้ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

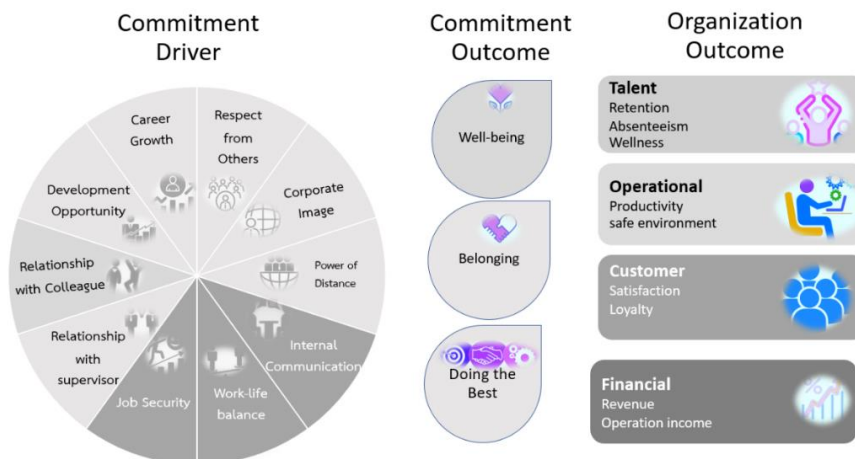
7) **แนวทางในการพัฒนาโอกาสในการพัฒนา** ผู้บริหารองค์กร และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการสร้างภาวะผู้นำ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการบริหาร ทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อพัฒนาตน พัฒนางาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อองค์กรโดยจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทรัพยากรของหน่วยงาน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการศึกษา การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง การให้ปรึกษา และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

8) **แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน** ผู้บริหารและงานทรัพยากรบุคคล ควรจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ให้กับบุคลากรทุกคนทุกระดับ เพื่อให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และมีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

9) **แนวทางในการพัฒนาการได้รับการยอมรับนับถือ** ผู้บริหารองค์กร และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรจัดให้มีการพัฒนาระบบการเชิดชูเกียรติ โดยการมอบรางวัล การยกย่องชมเชย หรือการประกาศเกียรติคุณ เพื่อยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีแก่บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน สร้างชื่อเสียงให้องค์กร หรือปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

10) **แนวทางในการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร** ผู้บริหารองค์กรและหัวหน้างานควรสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความยุติธรรมในทุกมิติ ตั้งแต่การบริหารงาน บริหารคน ด้วยหลักธรรมาภิบาล การสร้างความสุขให้คนทำงานรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจองค์กร และเป็นองค์กรที่นำความยุติธรรมสู่สังคม เป็นที่พึงของสังคมในด้านกฎหมายได้

สามารถสรุปเป็นรูปแบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

2. **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย** ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ความมั่นคงในการทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการสื่อสารองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสูง แต่ยังไม่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องของหลายฝ่าย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ นายทรงธรรม ชีระกุล นักวิชาการชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ และนางโสภิน วัฒนเมธาวิกุล นักวิชาการชำนาญการพิเศษ หัวหน้างานทะเบียน มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง และคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย พร้อมขอคิดเห็นอันเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณบุคลากร คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณทุกท่านที่เป็นประชากรที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2561. สถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). หจก.สามลดา. กรุงเทพมหานคร. 317 หน้า.
- จิระประภา อัครบวร. 2559. การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันของบุคลากรขาดอาชีวะต้องคดีการไทย: กรณีศึกษาบุคลากรสัญญาดีกาพูชา อินโดนีเซีย เมียนมาร์ และเวียดนาม. วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. 8(2): 12-39.
- จิระประภา อัครบวร รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ จารุวรรณ ยอดระงัง และขวัญ นวลสกุล. 2557. Emo-meter (Employee Engagement on meter) เครื่องมือการวิจัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท แอฟ ไอเดีย จำกัด. กรุงเทพมหานคร. 118 หน้า.
- เชิญโชค ศรีขวัญ. 2560. เอกสารประกอบการบรรยายการประเมินกระบวนการหมวด 1-6 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้ตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (MU EdPEX Assessor) รุ่นที่ 5 ช่วงที่ 1 การอบรมกระบวนการตรวจประเมินตามแนว TQA. กองพัฒนาคุณภาพ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพมหานคร. 15 หน้า.
- ทัดทรง ทิมบุญธรรม. 2559. ปัจจัยผูกพันของชาวสิงคโปร์ขณะทำงานในองค์กรที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย. MOD JOURNAL. 8(2): 40-72.
- ธานีธร ศิลปจารุ. 2560. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17. ห้างหุ้นส่วนสามัญปิสิสเซอร์แอนดี้ดี. กรุงเทพมหานคร. 168 หน้า.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. 2562. แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 13(2): 493-504.
- เปมิกา สังข์ชนัน วัลลยา ธรรมอภิบาล อินทนิล และนิรันดร์ จุลทรัพย์. 2559. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 16(1): 132-143.
- มาริน จันทวงศ์ ถิ่นนา เอี่ยมสะอาด และผ่องลักษณ์ จิตต์การุญ. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1): 111-116.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา. 8(3): 8-11.
- ศิริชัย ภายจนวาสี. 2556. ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม (พิมพ์ครั้งที่ 7). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร. 301 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2558. เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร. 162 หน้า.
- สุธิสสา อินทนนท์ ประเสริฐ เก็มประโคน มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์ และศุภาพร โนนชนะ. 2561. ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิจัยและพัฒนาคุณภาพ. 4(2): 15-25.
- สุวัฒนา แก้วกัลยา. 2559. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม. วารสารโรงพยาบาลมหาสารคาม. 13(3): 106-118.
- Darrell, K.R. 2013. Management tools 2013 An executive's guide. Bain & Company, Inc. Boston. 61 p.
- Mercer Limited. 2007. Engaging employees to drive global business success: insights from Mercer's What's workingTMresearch. [Online]. Available: <https://www.dgfp.de/hr-wiki/>. (Retrieved March 17, 2018).
- Richard, A.S. and E.F. Holton. 2005. Research In Organizations Foundations and Methods of Inquiry. Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco. 459 p.
- Stairs, M. and M. Galpin. 2010. Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness. p. 155-172. In: Linley, P.A., Harrington, S. and N. Garcea (Eds.), Oxford hand- book of positive psychology and work. Oxford University. New York.