

การสังเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศไทย: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

Synthesis of Human Resource Management Research Related to University Employees in Thailand: A Systematic Review

ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์¹ และศิwapohn โพธิวิทย์²

Srundit Benjapongs¹ and Siwapohn Pothiwit²

^{1,2} สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

^{1,2} Program in Public Administration, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

E-mail: srundit.be@bsru.ac.th¹

Corresponding E-mail: siwapohn.po@bsru.ac.th²

This article is presented in the 19th National Conference on Public Administration of Public Administration Association of Thailand at Nakhon Phanom University, November 22, 2024

Received: October 31, 2024; Revised: January 23, 2025; Accepted: February 10, 2025

บทคัดย่อ

พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบการจ้างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยเพื่อทดแทนอัตรากำลังข้าราชการ และปัจจุบันนับเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์คุณลักษณะและผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้การวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ด้วยวิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) สืบค้นและอ้างอิงจากบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่จนถึงปัจจุบันของฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กำหนดคำสำคัญที่ใช้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ได้บทความจากฐานข้อมูลทั้งหมด จำนวน 179 เรื่อง และถูกคัดเลือกโดยใช้แนวทางของ PRISMA ผลการศึกษา พบว่า มีบทความที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 50 เรื่อง และพบประเด็นสำคัญ อาทิ ความผูกพัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการ ผลการศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นแนวโน้มการวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปอ้างอิง รวมทั้งมีประโยชน์ต่อการบริหารสำหรับสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำสำคัญ: พนักงานมหาวิทยาลัย; การบริหารทรัพยากรบุคคล; สถาบันอุดมศึกษา;
การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

Abstract

University employees is a form of employment in higher education institutions in Thailand, established to replace the positions of civil servants. Currently, University employees constitute the largest group of personnel in higher education institutions. This study aims to explore and synthesize the characteristics and research findings related to human resource

management of university employees. This is conducted through documentary research using a systematic review. The research was conducted by reviewing published articles from the Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) database up to the present. The key search terms included 'university employees'. A total of 179 articles were retrieved from the database and selected using the PRISMA guidelines. The study found 50 articles that met the specified criteria and identified key issues, such as employee engagement, quality of work life, and benefits. The findings highlight trends in human resource management research within higher education institutions. This study can serve as a reference and offer practical benefits for institutional management, especially in the areas of human resource management and development in higher education.

Keywords: University Employee; Human Resource Management; Higher Education Institute; Systematic Review

บทนำ

พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบการจ้างงานบุคลากรรูปแบบหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย ปรากฏเริ่มแรกตั้งแต่ปี 2542 ที่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเริ่มทยอยเปลี่ยนแปลงสถานภาพองค์การเป็นสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามแนวนโยบายของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเหล่านั้นก็เริ่มดำเนินการจ้างพนักงานเพื่อทดแทนอัตรากำลังข้าราชการเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสถานภาพองค์การดังกล่าว ซึ่งต่อมาเมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งสนับสนุน ตลอดจนตำแหน่งผู้บริหารได้เหมือนกับข้าราชการ แต่พนักงานมหาวิทยาลัยนั้นจะอยู่ภายใต้ระเบียบการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง โดยจะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันนั้นกำหนด ซึ่งแต่ละแห่งอาจมีวิธีการที่แตกต่างกันไป [1] และในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่มีการบรรจุข้าราชการอีกต่อไป [2] ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ และจากข้อมูลกำลังคนของภาครัฐมีพนักงานมหาวิทยาลัยรวมจำนวน 134,751 คน [3]

จากความสนใจข้างต้น จึงทบทวนวรรณกรรมจากฐานข้อมูลวารสารวิชาการ (Pilot Study) พบผลงานที่ศึกษาประเด็นพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นมีอยู่จำนวนมาก นับตั้งแต่เริ่มมีพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นมาในบริบทของไทยจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงความสนใจของวงการวิชาการต่อเรื่องดังกล่าว ทว่ายังไม่พบการศึกษาด้วยวิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) ตามประเด็นดังกล่าว ซึ่งหากนำวิธีการนี้มาใช้กับวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะทำให้ทราบแนวโน้ม องค์ความรู้ทางวิชาการ แก่นสาระของเรื่องที่ศึกษา รวมทั้งช่องว่างความรู้ในบริบทของไทย ด้วยมูลเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งโจทย์วิจัยว่า “คุณลักษณะและผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร” โดยเลือกใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เนื่องจากเป็นวิธีการรวบรวมและสรุปผลการวิจัยจากหลายแหล่งอย่างมีขั้นตอนด้วยระเบียบวิธีที่ชัดเจนทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ จึงเป็นที่มาของการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้ได้คำตอบช่วยทำให้เห็นประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยชัดเจนมากขึ้น ทำให้ทราบถึงสภาพองค์ความรู้เรื่องดังกล่าวในปัจจุบัน อีกทั้งจะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ สามารถนำผลการศึกษาไปต่อยอด

หรือพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการต่อยอดการศึกษาวิจัยได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและสังเคราะห์เนื้อหาในบทความวิจัยเพื่อค้นหาคุณลักษณะและผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยวิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบซึ่งบทความที่นำมาศึกษาถูกเผยแพร่ในวารสารวิชาการจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมต่อไปนี้จะนำไปเป็นกรอบในการศึกษาและสังเคราะห์เพื่อตอบโจทย์และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

แนวคิดบุคลากรภาครัฐของไทย

ข้อมูลจากรายงานกำลังคนภาครัฐ 2566 ของสำนักงาน ก.พ. [3] ซึ่งทำการรวบรวมและประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับสภาพกำลังคนภาครัฐครอบคลุมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ พบว่าประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

- 1) กลุ่มข้าราชการ ครอบคลุมข้าราชการที่ปฏิบัติงานทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น ตลอดจนที่ปฏิบัติงานในองค์กรตุลาการ องค์กรนิติบัญญัติ องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ
- 2) กลุ่มอื่น ๆ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ พนักงานจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานองค์การมหาชน

ระบบการจ้างงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

เมื่อค้นคว้าเอกสาร พบว่า โดยทั่วไปในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐของไทยจะมีระบบการจ้างงานแบ่งเป็น 3 กลุ่ม/รูปแบบ คือ

- 1) ข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
- 2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คือ บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแต่ละแห่ง โดยอาจได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันนั้น อาทิ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานประจำตามสัญญา พนักงานจ้าง ทั้งนี้ ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยสามารถแบ่งออกเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน และ พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้ของสถาบัน อีกด้วย
- 3) บุคลากรอื่น ๆ อาทิ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว

แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวนแนวคิดของนักวิชาการ ได้แก่ ศุภชัย ยาวะประภาส [4] สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ [5] สุนิสา ช่อแก้ว [6] และ บุญนันต์ พินัยทรัพย์ [7] ในที่นี้สามารถขบยอดแนวคิดและวิธีปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การศึกษาการบริหารเกี่ยวกับบุคคลในองค์การเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ครอบคลุมระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่

- 1) การได้มาซึ่งบุคลากร (Acquisition) ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่ง การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและว่าจ้าง
- 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Development) ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม การบริหารผลการปฏิบัติงาน
- 3) การใช้ประโยชน์จากบุคลากรและการบำรุงรักษา (Utilization and Retention) ประกอบด้วย การโอนย้ายและแต่งตั้ง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจ วินัยและบุคลากรสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) โดยกำหนดโจทย์การวิจัย คำสำคัญ และเกณฑ์การคัดเลือกผลงานตามแนวทาง PICO Framework ดังนี้

- 1) ประชากร (P : Population) เป็นผลงานวิจัยในกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 2) ปรากฏการณ์ (I : Phenomena of Interest) สนใจเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) บริบท (C : Context) ขอบเขตเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย
- 4) ผลลัพธ์ (O : Outcome) ไม่กำหนด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

บทความวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre หรือ TCI) ในระยะ 20 ปี คือ ตั้งแต่ปี 2547 ถึงปี 2567

คำสำคัญในการสืบค้น (Keyword)

คำสำคัญในการสืบค้น คือ พนักงานมหาวิทยาลัย

เกณฑ์การคัดเข้าและเกณฑ์การคัดออก (Inclusion & Exclusion Criteria)

เกณฑ์การคัดเข้า

- 1) เป็นบทความวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย
- 2) กลุ่มเป้าหมายของการศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในหน่วยการศึกษาหรือหน่วยสนับสนุนการศึกษา
- 3) เป็นบทความวิจัยที่เผยแพร่เป็นภาษาไทย
- 4) เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่มีการเก็บข้อมูลจากคนโดยตรง
- 5) ระบุสถานที่เก็บข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลชัดเจน
- 6) ผ่านกระบวนการพิจารณาถ่วงดุลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

เกณฑ์การคัดออก

- 1) ไม่สามารถเข้าถึงบทความฉบับเต็ม
- 2) เป็นบทความวิชาการหรือไม่ปรากฏระเบียบวิธีวิจัยที่ชัดเจน

- 3) เป็นการศึกษาจากเอกสาร
- 4) เป็นบทความวิจัยที่กลุ่มเป้าหมายไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการการเรียนการสอนหรือสนับสนุนการจัดการการเรียนการสอนโดยตรง
- 5) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 6) เป็นผลงานที่ไม่ได้ศึกษาหรือเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหลัก

ฐานข้อมูลในการสืบค้น (Database)

ใช้ฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre หรือ TCI) สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2567

การคัดกรองบทความ (Screening)

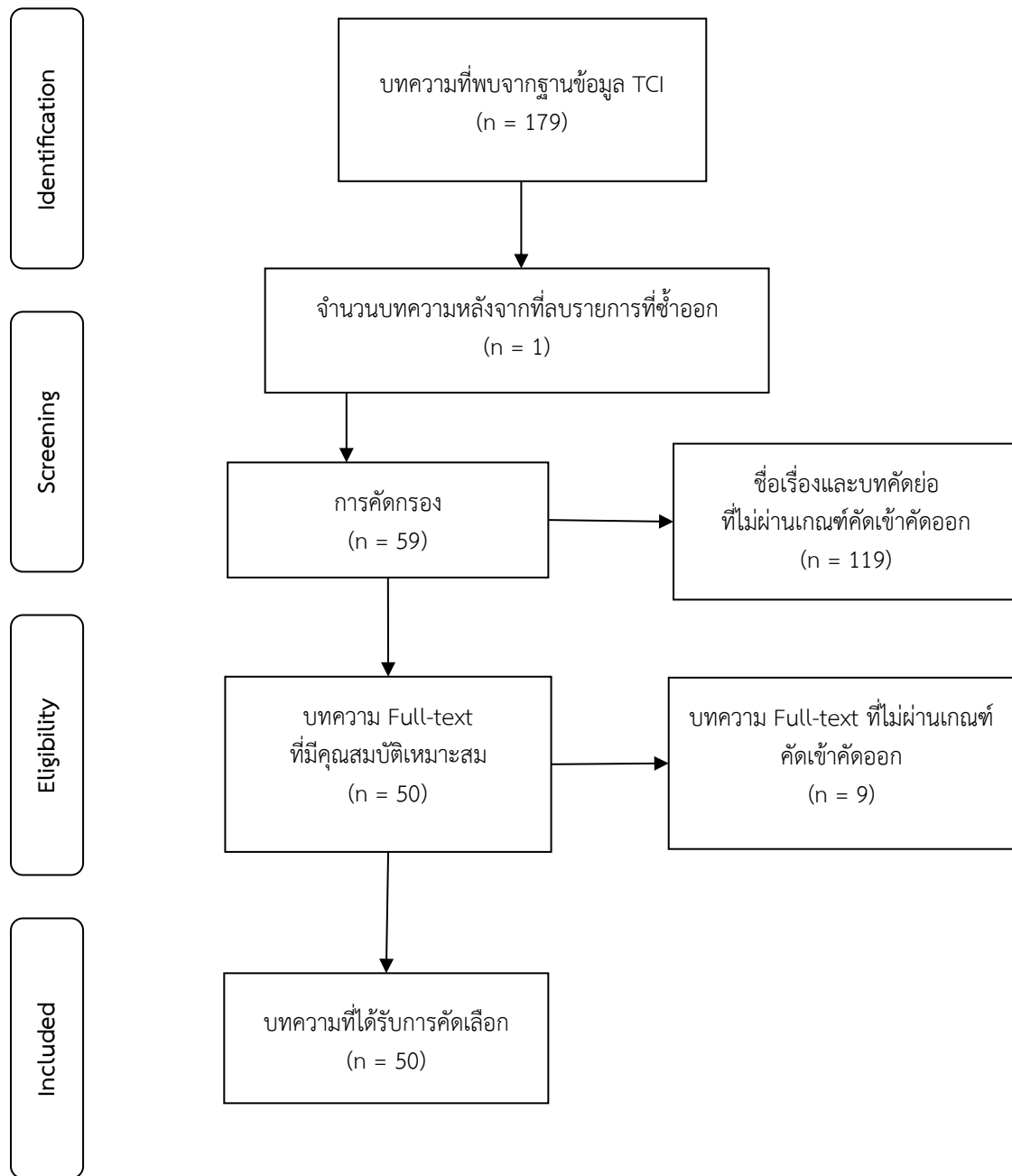
คัดกรองบทความที่สอดคล้องกับเกณฑ์คัดเข้าและคัดออกโดยใช้แนวทางของ The Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses 2009 (PRISMA 2009) [8] โดยอาศัยผู้วิจัย 2 คน ที่มีทักษะทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารทรัพยากรบุคคล มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1) การค้นหา (Identification) ทำการสืบค้นจากฐานข้อมูล TCI ตามคำสำคัญที่กำหนดไว้ พบบทความทั้งหมด 179 รายการ

2) การคัดกรอง (Screening) ลบบทความที่ซ้ำกันออก จำนวน 1 เรื่อง ตรวจสอบชื่อเรื่องและบทคัดย่อ แล้วตัดบทความที่ไม่เกี่ยวข้องออก จำนวน 103 เรื่อง และที่ไม่พบบทคัดย่อ จำนวน 16 เรื่อง

3) การตรวจสอบคุณสมบัติ (Eligibility) ตรวจสอบบทความฉบับสมบูรณ์ (Full-text) แล้วตัดบทความที่ไม่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์ออก จำนวน 3 เรื่อง และที่ไม่พบบทความฉบับสมบูรณ์ (Full-text) จำนวน 6 เรื่อง

4) คัดเลือก (Included) บทความที่ผ่านเกณฑ์คัดเข้าและคัดออก จำนวน 50 เรื่อง ทั้งหมดจะเข้าสู่ขั้นตอนของการศึกษาโดยจะถูกนำไปสกัดข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลต่อไป



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงขั้นตอนการคัดกรองบทความ PRISMA 2009 Flow Diagram

การสกัดข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูล (Data Extraction & Data Synthesis)

บทความที่ได้รับการคัดเลือกจะถูกนำมาสกัดข้อมูลแล้วบันทึกในแบบบันทึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย ชื่อผู้แต่งและสังกัด ชื่อเรื่อง จุดมุ่งหมายของการศึกษา วิธีวิจัย สถานที่ศึกษา วิธีเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาสาระสำคัญ ประสิทธิภาพ และนำเสนอคุณลักษณะด้วยรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) สำหรับข้อมูลที่จะสังเคราะห์เนื้อหาจะทำการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Synthesis) ในแบบของการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) โดยจะทำการอ่านบทความวิจัยฉบับสมบูรณ์แล้วค้นหาสิ่งที่เป็นแก่นสาระจากนั้นจะจัดกลุ่มหรือจัดหมวดหมู่ตามประเด็น

สำคัญของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแล้วจึงสังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลที่ได้จะเป็นข้อสรุปจากบทความวิจัยหลายชิ้นในประเด็นเดียวกันซึ่งจะบรรยายแสดงให้เห็นความเหมือนหรือต่างกันรวมทั้งข้อค้นพบ

ผลการวิจัย

จากการค้นหาบทความจำนวน 179 เรื่อง และบทความที่ได้รับการคัดเลือก จำนวน 50 เรื่อง พบว่าเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่หลากหลาย ทั้งที่เน้นด้านสังคมศาสตร์ การจัดการธุรกิจ หรือแม้กระทั่งด้านการแพทย์การสาธารณสุข โดยคุณลักษณะของงานวิจัยทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า ประกอบด้วยผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรในสัดส่วนเท่าๆ กัน ส่วนใหญ่ผู้ประพันธ์ชื่อแรกของบทความสังกัดสถาบันมหาวิทยาลัยกลุ่มราชภัฏ ส่วนใหญ่ผลงานมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค้นหาปัจจัยหรืออิทธิพลของเรื่องที่น่าสนใจตามตัวแปรที่กำหนด งานวิจัยเหล่านี้มีทั้งที่ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพหรือเป็นแบบผสมผสาน แต่ส่วนใหญ่จะใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณจะเน้นการเก็บข้อมูลแบบสำรวจด้วยแบบสอบถาม ในขณะที่วิธีวิจัยเชิงคุณภาพมีเพียง 1 เรื่อง บทความที่เหลือจะใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน งานวิจัยที่พบมักศึกษาในบริบทสถาบันการศึกษาเดียวหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น หากเป็นกรณีเป็นงานวิจัยที่ศึกษาครอบคลุมเป้าหมายหลายสถาบันจะพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ สำหรับประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากจำนวนบทความวิจัยทั้งหมด 50 เรื่อง พบว่า เนื้อหาสาระในการวิจัยส่วนใหญ่มุ่งความสนใจที่ประเด็นด้านการบำรุงรักษาบุคลากร (Retention) อันดับ 1) ความผูกพัน อันดับ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน อันดับ 3) สวัสดิการ ข้อค้นพบจากงานวิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้พอสังเขปได้ดังนี้

1) ความผูกพัน (Organizational Commitment) องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างน้อยจะประกอบด้วย ความรู้สึกรับรู้เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความภาคภูมิใจและความต้องการในการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังตัวอย่างงานวิจัยชิ้นหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาเพื่อวัดระดับแรงจูงใจกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดความผูกพัน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร [9]

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (The Quality of Working Life) องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างน้อยควรประกอบด้วย ความเพียงพอและยุติธรรมของค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาตัวเอง โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ทางสังคมและการได้รับการยอมรับความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

3) สวัสดิการ (Benefit) พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการและให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านการเงินเป็นลำดับแรก อาทิ กองทุนการเงินและการออมประเภทต่าง ๆ สหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งงานวิจัยชิ้นหนึ่งทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ผลวิจัยพบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการฯ ควรให้ความสำคัญกับเรื่อง กองทุนทางการเงินและการออมทรัพย์ [10]

สรุป และอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาขอบเขตความรู้เชิงประจักษ์ในด้านทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเป็นระเบียบวิธีวิจัย สืบค้นข้อมูลบทความวิจัยอยู่ในฐานข้อมูล TCI และมีกระบวนการคัดกรองและสกัดข้อมูลอย่างเป็นระบบแบบแผนทำให้ได้งานวิจัยจำนวน 50 เรื่อง พบว่า ให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาบุคลากร โดยเฉพาะในด้านของความผูกพันต่อองค์การสะท้อนถึงความนิยมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมายนี้ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา ซึ่งประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลบางประเด็นโดยเฉพาะด้านการได้มาซึ่งบุคลากร (Acquisition) แทบไม่ได้ถูกหยิบยกมาศึกษาวิจัย งานวิจัยจำนวนมากจำกัดประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของสถาบันการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น ผลการวิจัยจะนำเสนอผลเป็นรายการกรณีตามบริบทของแต่ละสถาบันที่เลือกมาศึกษา และเป็นที่น่าสังเกตว่าในงานวิจัยมักเลือกศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มสนับสนุนวิชาการมากกว่ากลุ่มวิชาการ (สายสอน) อาจเพราะเป็นกลุ่มที่สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อจำกัดหลักของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา คือ วัตถุประสงค์ ลักษณะข้อมูลและผลการวิจัยมักอยู่ในรูปของการพรรณาสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันต่างๆ ผลงานบางชิ้นเปลี่ยนแปลงตัวแปรที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนผลการวิจัยบางครั้งสามารถคาดเดาผลได้ อีกทั้ง ผลงานบางส่วนเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา จึงมุ่งฝึกฝนการดำเนินการวิจัยมากกว่ามุ่งค้นหาคำตอบความรู้ [11-12] ทำให้ไม่สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่สมบูรณ์มากพอให้กับผู้วิจัยคาดหวัง แต่ผลการวิจัยสามารถจะเป็นแนวทางเพื่อต่อยอดเป็นแนวคิดหรือแนวปฏิบัติเพื่อประยุกต์ใช้ อีกทั้ง สามารถนำเป็นแนวทางปรับปรุงเพื่อลดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสมควรที่สถาบันต่างๆ ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาเห็นถึงแนวโน้มการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาที่ค้นคว้าจากแหล่งต่างๆ และผลสรุปจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปอ้างอิง รวมทั้งใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบายและการบริหารงานสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัย และนำไปสู่การลดปัญหาในการบริหารงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาสามารถจำแนกเป็นหลายกลุ่ม อาทิ กลุ่มวิชาการ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ แต่ละกลุ่มอาจจะมีลักษณะการทำงานและโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต่างกัน จึงเสนอแนะว่าสามารถเลือกศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นหลักและให้มีขอบเขตพื้นที่ศึกษาครอบคลุมหลายสถาบันจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่กว้างมากขึ้น
2. กระบวนการคัดเลือกบทความเพื่อนำไปสู่การสกัดและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยควรทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือและคุณภาพของงานวิจัยโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยที่เป็นมาตรฐานเพื่อให้ได้บทความที่มีคุณภาพนำไปสู่ผลการศึกษาและข้อค้นพบที่น่าเชื่อถือต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศรีณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *บริหารธุรกิจ*, 37(142), 16-32.
<http://www.jba.tbs.tu.ac.th/index.php?page=Article-List&sub=1&txt=487>
- [2] อัจฉรา หล่อตระกูล. (2560). การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. *มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 183-196.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/245583>
- [3] สำนักงาน ก.พ. (2567). *กำลังคนภาครัฐ 2566*. https://www.ocsc.go.th/?post_type=reports&p=90519
- [4] ศุภชัย ยาวะประภาส. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. จุฬาทอง.
- [5] สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. เพ็ญพริ้นตัง.
- [6] สุณิสา ช่อแก้ว. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [7] บุญอนันต์ พันิชทรัพย์. (2566). *การใช้เทคโนโลยีกับงานทรัพยากรมนุษย์*. รัตนไตร.
- [8] Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D.G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 62(10), 1006-1012.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.06.005>
- [9] พรนัชชา บุญสา และนิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. *วชิรเวชสารและวารสารเวชศาสตร์เขตเมือง*, 63(5), 367-372.
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/VMED/article/view/241968>
- [10] ภาณุพงศ์ ภิรมย์การ และบุษกร สุขแสน. (2564). แนวทางพัฒนาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. *มหาจุฬานาครทรรศน์*, 8(2), 411-422.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/250517>
- [11] พงษ์เทพ สันติกุล. (2559). การกำหนดหัวข้อวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์ทางสังคมศาสตร์. *สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร*, 12(2), 1-26.
- [12] พิมพ์พรรณ อิศรภักดี. (2560). *ประเด็นและแนวทางการกำหนดหัวข้อเรื่องวิทยานิพนธ์*.
http://www.rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=1468