



The 7<sup>th</sup> National Conference  
Nakhonratchasima College

วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

การนำเสนอผลงานภาคโปสเตอร์  
กลุ่มสาขากฎหมาย การเมือง  
และการปกครอง



The 7<sup>th</sup> National Conference  
Nakhonratchasima College

วันเสาร์ที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2563

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร  
กรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
A Study of Operational Factors towards Workforce Engagement  
A Case Study of the Bureau of Academic Administration  
and Development, Khon Kaen University

มณีนันท์ มัคกระม<sup>1</sup> สุรศักดิ์ แก้วคำแสน<sup>2</sup> สุวารีย์ เขียวคำ<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2562 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จำนวน 54 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 54 ชุด ซึ่งดำเนินการสำรวจในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2562 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 48 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.56 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมประเด็นความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 คิดเป็นร้อยละ 74.67 โดยจำแนกตามประเภทสถานภาพของบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทที่มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นความผูกพันองค์กรสูงสุด คือ ประเภทลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ในประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ และพนักงานมหาวิทยาลัย ในประเด็นด้านงานในความรับผิดชอบ ซึ่งประเด็นและปัจจัยที่บุคลากรต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนานั้น สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการก็จะนำไปจัดทำแผน และพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญ กำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

**คำสำคัญ:** ปัจจัย, ความผูกพันองค์กร, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**Abstract**

The objective of this study was to study the operational factors towards the workforce engagement in a case study of the Bureau of Academic Administration and Development, Khon Kaen University in 2019. The population used in the study was 54 personnel of the Bureau of

<sup>1</sup>นักจัดการงานทั่วไป สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น mmaneerat@kku.ac.th  
<sup>2</sup>นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น surkae@kku.ac.th  
<sup>3</sup>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ksuwaree@kku.ac.th



Academic Administration and Development. Data were collected by using 54 questionnaires which were conducted during May until June 2019, a total of 48 respondents representing 90.56 percent. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. It was found that the overall opinions on the operational factors towards the workforce engagement were at the agreed level. The mean was 5.23 or 74.67%, classified by 4 types of personnel status, namely university staff changing status, university staff, permanent employee and university employee. The type that had the highest level of opinion towards the workforce engagement was the type of permanent employee and university employees on work environment and maintaining balance between work life and personal life issues, followed by the type of university staff changing status and university staff on task responsibility issue. As for the issues and factors that personnel need to be promoted and developed, the Bureau of Academic Administration and Development will bring them to plan and develop personnel to have morale and motivation for work for effective work results and achieving organizational goals.

**Keywords:** factors, workforce engagement, Bureau of Academic Administration and Development, Khon Kaen University

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนมีผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยอยู่ในอันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย 1 ใน 400 ของโลก เมื่อพิจารณาจากผลงานทางด้านการผลิตบัณฑิต คุณภาพงานวิจัย ความเป็นนานาชาติ และความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย จากการจัดอันดับจากองค์กรประเมินคุณภาพ ทั้งภายในประเทศและนานาชาติ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำ มหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการที่ดี มหาวิทยาลัยคุณภาพ และมหาวิทยาลัยของชุมชน การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ให้เป็นที่ยอมรับในระดับมาตรฐานสากลที่มุ่งการพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็ง และมหาวิทยาลัยได้เห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (5.2) ความผูกพันของบุคลากร โดยการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบการประเมินข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกับหน่วยงาน สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการองค์กรชั้นนำด้านการบริการระบบทะเบียนและสนับสนุนการจัดการศึกษา มีพันธกิจ การบริการและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพของงานมีหน้าที่หลักในการบริการและสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1. การสนับสนุนด้านการบริหารหลักสูตร 2. การสนับสนุนการรับบุคคลเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยขอนแก่น 3. การให้บริการด้านระบบทะเบียนนักศึกษา 4. การสนับสนุนการจัดการศึกษาสหกิจศึกษาอาเซียน สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมีแนวทางการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งหน่วยงานจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาว รวมทั้งการกำหนดนโยบายธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพราะทรัพยากรบุคคลเป็น



องค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานโดยการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และรู้สึกรักองค์กร สอดคล้องกับ (Herzberg, 1968 อ้างถึงใน ธัญชนก แดงช่วง , 2551) พบว่าประสบการณ์การทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกทางบวกและทางลบในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน คือ ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ 2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ ความสำเร็จของตนเองเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3. ลักษณะของงาน คือ งานที่ทำมีความน่าสนใจ 4. ความรับผิดชอบ คือ งานที่ทำตรงกับหน้าที่รับผิดชอบ 5. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน คือ งานที่ทำมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้มั่นคง และ 6 การพัฒนาตนเอง คือ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนทักษะด้านต่างๆต่างในตำแหน่งหน้าที่ให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สนับสนุนค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานถ้ามีความสอดคล้องกัน หากไม่มีบุคคลในองค์การอาจไม่ยอมทำงาน ได้แก่ 1. เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง บุคคลพอใจเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของตนเองที่เหมาะสม 2. ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 3. สถานภาพในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน 4. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานขององค์กรต้องชัดเจน 5. สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน 6. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคง และ 7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยความยุติธรรม เสมอภาค การแนะนำ การมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น ผู้วิจัยมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ จึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อศึกษาปัจจัยความคิดเห็นแง่มุมต่างๆในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร และนำผลการศึกษาข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง วางแผน กำหนดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2562
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุง พัฒนาในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1.ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ บุคลากร คือ บุคลากรสำนักบริหารและพัฒนานาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 รับนโยบายและรับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาหัวข้อดังกล่าวนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1.2 ศึกษาองค์ความรู้ เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.3 ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนานาวิชาการ

ทุกคน

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล

1.5 สรุปรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร

1.6 จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

### 2. ประชากร

บุคลากรสำนักบริหารและพัฒนานาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 54 คน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และอายุงาน

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย งานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมในองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

### 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 54 ชุด ระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2562 โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 48 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.56

### 5.เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยได้จัดทำและพัฒนาแบบสอบถามการประเมินความผูกพันต่อองค์กร ตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (<https://www.qa.dmh.go.th/>) ให้เหมาะสมกับบุคลากร สำนักบริหารและพัฒนานาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยชุดคำถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง ซึ่งมีนักวิชาการและผู้สนใจนำเครื่องมือฉบับนี้ไปใช้อย่างแพร่หลาย ตัวอย่างเช่น Yienprugsawan et al. 2011 (อ้างถึงใน รศรินทร์ เกรย์ และณัฐจิรา ทองเจริญชูพงศ์ , 2555) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และเป็นไปตามเกณฑ์วัดของลิเคิร์ต (Likert Scales) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ในปัจจุบัน สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน อายุงาน

**ส่วนที่ 2** ส่วนคำถามประเมินความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 7 ประเด็น ได้แก่ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร 5) ความ



คิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร และ 7) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โดยรวมคะแนนจากแบบสอบถามทุกข้อ แล้วใช้ค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเลือกตอบโดยใช้หลักเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert Scales) ตามเกณฑ์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข, 2555) แบ่งระดับคะแนนเป็น 7 ระดับ โดยการกำหนดช่วงของการวัดได้ 0.85 จากเกณฑ์ดังกล่าวนำมากำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ	คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ	ความหมาย
1	1.000 – 1.856	14.29-26.51	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
2	1.857 – 2.713	26.52-38.76	ไม่เห็นด้วย
3	2.714 – 3.570	38.77-51.00	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
4	3.571 – 4.427	51.01-63.24	เฉยๆ
5	4.428 – 5.284	63.25-75.49	ค่อนข้างเห็นด้วย
6	5.285 – 6.142	75.50-87.74	เห็นด้วย
7	6.143 – 7.000	87.75-100	เห็นด้วยมากที่สุด

**ส่วนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจากคำถามปลายเปิด เป็นส่วนของการเก็บข้อมูลมาจัดกลุ่มการเก็บข้อมูลด้านปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพื่อหาความถี่ของการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 49-59 ปี ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี มากที่สุด และมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป – 15 ปี เป็นส่วนใหญ่

#### 2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2562 ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 คิดเป็นร้อยละ 74.67 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร 4 ประเภท สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.49 คิดเป็นร้อยละ 78.47 ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านงานในความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.08 คิดเป็นร้อยละ 86.83 ในปัจจัยเรื่องงานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.35 คิดเป็นร้อยละ 90.76 รองลงมา คือ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.03 คิดเป็นร้อยละ





86.13 ในปัจจัยเรื่องการทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.06 คิดเป็นร้อยละ 86.55 และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.20 คิดเป็นร้อยละ 74.23 ในปัจจัยเรื่องหัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.47 คิดเป็นร้อยละ 78.15 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ

ประเด็นความคิดเห็น	( $\bar{x}$ )	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
1. ด้านงานในความรับผิดชอบ	6.08	.56	86.83	เห็นด้วย
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.37	1.38	76.75	เห็นด้วย
3. ด้านภาวะผู้นำ	5.28	1.45	75.46	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	5.20	1.01	74.23	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.27	1.44	75.35	ค่อนข้างเห็นด้วย
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	5.22	1.50	74.51	ค่อนข้างเห็นด้วย
7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	6.03	.82	86.13	เห็นด้วย
<b>ภาพรวม</b>	<b>5.49</b>	<b>1.17</b>	<b>78.47</b>	<b>เห็นด้วย</b>

2. พนักงานมหาวิทยาลัย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.36 คิดเป็นร้อยละ 76.55 ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านงานในความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.71 คิดเป็นร้อยละ 81.55 ในปัจจัยเรื่องงานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.13 คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.61 คิดเป็นร้อยละ 80.16 ในปัจจัยเรื่อง ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.75 คิดเป็นร้อยละ 82.14 และด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 คิดเป็นร้อยละ 69.94 ในปัจจัยเรื่อง ข้าพเจ้าได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 71.43 ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเด็นความคิดเห็น	( $\bar{x}$ )	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
1. ด้านงานในความรับผิดชอบ	5.71	.74	81.55	เห็นด้วย
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.61	.71	80.16	เห็นด้วย
3. ด้านภาวะผู้นำ	5.23	.89	74.76	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	5.17	.92	73.81	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.90	1.07	69.94	ค่อนข้างเห็นด้วย
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้า	5.29	1.02	75.60	เห็นด้วย

ประเด็นความคิดเห็น	( $\bar{x}$ )	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
ทางอาชีพในองค์กร				
7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	5.60	1.05	80.06	เห็นด้วย
<b>ภาพรวม</b>	<b>5.36</b>	<b>.92</b>	<b>76.55</b>	<b>เห็นด้วย</b>

3. ลูกจ้างประจำ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.54 คิดเป็นร้อยละ 79.18 ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.00 คิดเป็นร้อยละ 85.71 ในปัจจัย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว 2) ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง ใช้อำนวยต่อการทำงาน 4) ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และ 5) ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูล และมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.00 คิดเป็นร้อยละ 85.71 ตามลำดับ และด้านที่ความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านวัฒนธรรมในองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 71.43 ในปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ 2) หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม 3) หน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน และ 4) มีการชื่นชมบุคลากรที่น่าเสนอความคิดใหม่ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 71.43 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของลูกจ้างประจำ

ประเด็นความคิดเห็น	( $\bar{x}$ )	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
1. ด้านงานในความรับผิดชอบ	5.67	.00	80.95	เห็นด้วย
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6.00	.00	85.71	เห็นด้วย
3. ด้านภาวะผู้นำ	5.80	.00	82.86	เห็นด้วย
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	5.00	.00	71.43	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5.00	.00	71.43	ค่อนข้างเห็นด้วย
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	5.33	.00	76.19	เห็นด้วย
7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	6.00	.00	85.71	เห็นด้วย
<b>ภาพรวม</b>	<b>5.54</b>	<b>.00</b>	<b>79.18</b>	<b>เห็นด้วย</b>

4. ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 คิดเป็นร้อยละ 64.46 ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.25 คิดเป็นร้อยละ 75.00 ในปัจจัยเรื่อง ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลา





ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33 คิดเป็นร้อยละ 76.19 และประเด็นที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 คิดเป็นร้อยละ 51.59 ในปัจจัยเรื่อง ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 คิดเป็นร้อยละ 54.76 ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ประเด็นความคิดเห็น	( $\bar{x}$ )	S.D.	ร้อยละ	แปลผล
1. ด้านงานในความรับผิดชอบ	4.83	1.09	69.05	ค่อนข้างเห็นด้วย
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.11	.82	73.02	ค่อนข้างเห็นด้วย
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.60	.33	65.71	ค่อนข้างเห็นด้วย
4. ด้านวัฒนธรรมในองค์กร	4.44	1.09	63.49	ค่อนข้างเห็นด้วย
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.61	1.42	51.59	เฉยๆ*
6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร	3.73	.92	53.33	เฉยๆ*
7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	5.25	1.08	75.00	ค่อนข้างเห็นด้วย
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.51</b>	<b>.98</b>	<b>64.46</b>	<b>ค่อนข้างเห็นด้วย</b>

5. เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นความผูกพันองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 คิดเป็นร้อยละ 74.67 เมื่อจำแนกตามประเภทสถานภาพของบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ 1.พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ 2.พนักงานมหาวิทยาลัย 3.ลูกจ้างประจำ และ 4.ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทที่มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นความผูกพันองค์กรสูงสุด คือ 1) ลูกจ้างประจำ ค่าเฉลี่ย 5.54 คิดเป็นร้อยละ 79.18 ใน 2 ประเด็น ได้แก่ 1.1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 1.2) ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ 2) พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ ค่าเฉลี่ย 5.49 คิดเป็นร้อยละ 78.47 ในประเด็นด้านงานในความรับผิดชอบ 3) พนักงานมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 5.36 คิดเป็นร้อยละ 76.55 ในประเด็นด้านงานในความรับผิดชอบ และ 4) ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 4.51 คิดเป็นร้อยละ 64.46 ในประเด็นด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และร้อยละ ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร สำนักบริหารและ  
พัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวม

ประเด็นความคิดเห็น	พนักงาน มหาวิทยาลัย เปลี่ยน สถานภาพ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย	ภาพรวม	แปลผล
1. งานในความรับผิดชอบ	6.08 (86.83)	5.71 (81.55)	5.67 (80.95)	4.83 (69.05)	5.57 (79.60)	เห็นด้วย
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.37 (76.75)	5.61 (80.16)	6.00 (85.71)	5.11 (73.02)	5.52 (78.91)	เห็นด้วย
3. ภาวะผู้นำ	5.28 (75.46)	5.23 (74.76)	5.80 (82.86)	4.60 (65.71)	5.23 (74.70)	ค่อนข้าง เห็นด้วย
4. วัฒนธรรมในองค์กร	5.20 (74.23)	5.17 (73.81)	5.00 (71.43)	4.44 (63.49)	4.95 (70.74)	ค่อนข้าง เห็นด้วย
5. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	5.27 (75.35)	4.90 (69.94)	5.00 (71.43)	3.61 (51.59)	4.70 (67.08)	ค่อนข้าง เห็นด้วย
6. โอกาสและความก้าวหน้า ทางอาชีพในองค์กร	5.49 (78.47)	5.36 (76.55)	5.33 (76.19)	3.73 (53.33)	4.89 (69.91)	ค่อนข้าง เห็นด้วย
7. การรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	5.49 (78.47)	5.36 (76.55)	6.00 (85.71)	5.25 (75.00)	5.72 (81.73)	เห็นด้วย
ภาพรวม	5.49 (78.47)	5.36 (76.55)	5.54 (79.18)	4.51 (64.46)	5.23 (74.67)	ค่อนข้าง เห็นด้วย

### อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2562 ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.23 คิดเป็นร้อยละ  
74.67 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร 4 ประเภท สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
5.49 คิดเป็นร้อยละ 78.47 ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านงานในความรับผิดชอบ ในปัจจัยเรื่อง  
งานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง และด้านที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนา ให้ดียิ่งขึ้น คือ ด้านวัฒนธรรมใน  
องค์กร ในปัจจัยเรื่องหัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.พนักงานมหาวิทยาลัย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.36 คิดเป็นร้อยละ  
76.55 ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านงานในความรับผิดชอบ ในปัจจัยเรื่องงานของข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ไม่หยุด  
นิ่ง และด้านที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในปัจจัยเรื่อง ข้าพเจ้า  
ได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3.ลูกจ้างประจำ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.54 คิดเป็นร้อยละ 79.18  
ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม



ในการทำงาน ในปีจี้ 5 ปีจี้ ได้แก่ 1) การทำงานของข้าพเจ้าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว 2) ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่น ห้องทำงาน แสง และเสียง เอื้ออำนวยต่อการทำงาน 4) ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และ 5) ข้าพเจ้าได้รับทราบข้อมูล และมีการประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และด้านที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านวัฒนธรรมในองค์กร ในปีจี้ 4 ปีจี้ ได้แก่ 1) หน่วยงานมีการวางแผนที่จะส่งเสริมให้ข้าพเจ้าก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ 2) หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม 3) หน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน และ 4) มีการชื่นชมบุคลากรที่นำเสนอความคิดใหม่ๆ

4. ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 คิดเป็นร้อยละ 64.46 ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ในปีจี้เรื่อง ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม และด้านที่ต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในปีจี้เรื่อง ในหน่วยงานจัดสวัสดิการสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ

จะเห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบปีจี้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตามประเภทสถานภาพของบุคลากร 4 ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นความผูกพันองค์กรสูงสุด คือ ประเภทลูกจ้างประจำและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ในประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสถานภาพ และพนักงานมหาวิทยาลัย ในประเด็นด้านงานในความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิรชา ไชยแสง (2555) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนจำแนกเป็นหลายประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในด้านวิชาชีพ มีข้อจำกัดและมีขอบเขตหน้าที่ปริมาณงานที่เหมาะสมแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อประเด็นความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ การสื่อสารที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กร การสนับสนุนส่งเสริมให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและปริมาณที่เหมาะสม บุคลากรดูแลเอาใจใส่กัน ความมีอิสระในการตัดสินใจ ในขณะที่ปีจี้ด้านผู้นำ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการได้คะแนนค่อนข้างน้อย เนื่องจากบุคลากรของคณะมีจำนวนมาก ทำให้สวัสดิการที่คณะจัดขึ้นมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร แม้ว่าได้พยายามหาแนวทางในการเพิ่มสวัสดิการ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่กรณีพิเศษ สำหรับบุคลากรภายในคณะเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น เมื่อบุคลากรทุกประเภทปฏิบัติงานอย่างมีความสุขก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประเด็นและปีจี้ที่บุคลากรต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการก็จะนำไปจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีขวัญ กำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

- (1) ควรมีการสื่อสารนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติเรื่องบริหารบุคคลให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ชัดเจน
- (2) ควรสร้างขวัญ กำลังใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความช่วยเหลือในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ เช่น โอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ ค่าตอบแทนพิเศษ เงินกองทุนกู้ยืม โครงการตรวจร่างกายประจำปี
- (3) ส่งเสริมกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ให้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแนะนำการให้คำปรึกษา การสอนงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน
- (4) ควรปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินภาระงาน และผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และยุติธรรมกับบุคลากร
- (5) สื่อสารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความสุข

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรมีการสัมภาษณ์ความต้องการในประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด เพื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนต่อไป
- (2) นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปเผยแพร่ในที่ประชุมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- (3) ควรมีการวิเคราะห์เรื่องดังกล่าวเป็นประจำทุกปี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
- (4) ควรอธิบายให้บุคลากรเข้าใจเกณฑ์การตอบแบบสอบถาม เนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบใหม่ ที่พัฒนาจากแบบสอบถามของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีระดับความคิดเห็น 7 ระดับ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2555). แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2562, จาก <https://www.dmh.go.th/test/qttest/>
- ชญชนก แดงช่วง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลป่าบอน อำเภอป่าบอน จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542).
- นิรชรา ไชยแสง. (2555). ความพึงพอใจความผาสุกของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2554. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รศรินทร์ เกรย์ และณัฐจิรา ทองเจริญชูพงศ์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ. วารสารประชากร ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2562, จาก <http://www2.iprs.mahidol.ac.th/ThaiPopulationJournal/index.php/current-issue/84-cat-previous-issues/tpj-vol3-no2/96-tpj-vol3-no2-issue3>
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. (2555). โครงการสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2562, จาก <http://elib.fda.moph.go.th/fulltext2/word/17444/2.pdf>



The 7<sup>th</sup> National Conference  
Nakhonratchasima College

สำนักบริหารและพัฒนาระชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559). รายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report : SAR). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.