



การพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ศิลปากร

The Organizational Commitment Development of Supporting Officer in Silpakorn University

¹ปลีลา ศักดิ์สิริชัย ²ประเสริฐ อินทร์รักษ์

¹Paleela Saksirichai ²Prasert Inrak

¹²คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹²Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding Author, Email: paleelachai@gmail.com

Received October 22, 2023; Revised November 2, 2023; Accepted: June 29, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร 2. แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร 3. ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น 2) แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันแนวทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความจงรักภักดีและการทุ่มเทในงาน 2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม 3) ด้านความไว้วางใจและการมอบหมายงาน 4) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและความโปร่งใส 5) ด้านค่านิยมและการบริหารงานขององค์กร 6) ด้านภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย 2. แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า มี 7 แนวทางหลัก 56 วิธี 3. ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: ความผูกพัน; พนักงานสายสนับสนุน; มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

This Article aimed to study (1) the components of organizational commitment of supporting officer in Silpakorn University, (2) the guidelines for developing organizational commitment of supporting officer in Silpakorn University and (3) the confirmation results of the guidelines for developing organizational commitment of supporting officer in Silpakorn University. The sample was 274 respondents. They were selected by supporting officers in Silpakorn University. The instrument for collecting data were 1) an opinionnaire, 2) an unstructured interview, and 3) a questionnaire to confirm the guidelines for developing organizational commitment of supporting officer in Silpakorn University. Analyse data by frequency, percentage, arithmetic mean, standards deviation, exploratory factor analysis, and content analysis. The research results were found as follows; 1 The components of organizational commitment of supporting officer in Silpakorn University consisted of seven aspects: 1) Loyalty and Dedication to work 2) Appropriate welfare and benefits 3) Trust towards and delegation of work 4) Performance quality and Transparency 5) The values and management of the organization 6) Corporate image and proud in the organization and 7) Facilities and Safety. 2 The guidelines for developing organizational commitment of supporting officer in Silpakorn University composted of seven aspects and fifty-six procedures. 3 The confirmation of guidelines for developing organizational commitment of supporting officer in Silpakorn University were accuracy, appropriately, feasibility, and utility.

Keywords: Commitment; Supporting Officer; Silpakorn University

บทนำ

สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ขีดมีการแข่งขันทำให้ประเทศไทยจึงต้องปรับตัว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จึงมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) โดยอยู่ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ของการปฏิรูปนั้นคือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพคนไทยได้อย่างเต็มที่และเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันในระดับชาติ” (เฉลิมชัย มนูเสวต, 2561) ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย มีการปรับตัวนับตั้งแต่ปี 2542 คณะรัฐมนตรีมีมติให้มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งปรับเปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งมีการบริหารงานเป็นแบบราชการทั้งหมดมาเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยเอกชน และไม่ใช่วิทยาลัยแบบรัฐวิสาหกิจแต่ยังคงสภาพความเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่และยังคงได้รับงบประมาณแผ่นดินอุดหนุนแก่มหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านครุภัณฑ์บางส่วนจากสำนักงบประมาณแผ่นดิน แต่จะแตกต่างตรงที่การบริหารงาน



ดังนั้น มหาวิทยาลัยของรัฐเริ่มทยอยเปลี่ยนสถานภาพเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญ 3 ประการ เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ได้แก่ 1) การจัดการบุคลากร 2) การจัดการงบประมาณ 3) การจัดการโครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนงานภายใน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) เพื่อเป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยศิลปากรให้เป็นไปตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีอัตลักษณ์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงทำให้มหาวิทยาลัยศิลปากรได้จัดทำราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศ วันที่ 2 มิถุนายน 2559 พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 ในมาตรา 5 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคล (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559, 2559) และจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 หมวด 2 สายงานตำแหน่งและคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย ในข้อ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งออกเป็นสามสาย ดังนี้ 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร 2) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 3) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยสามารถกำหนดกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ ได้เองในด้านการบริหารจัดการการบริหารงานบุคคล การดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ความก้าวหน้ารวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดความคล่องตัวและสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดโดยที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ใช้ระเบียบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยจะเลื่อนขั้นเงินเดือนในลักษณะของเปอร์เซ็นต์ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการประเมินผลงานอย่างเข้มข้นขึ้นและรวมถึงเรื่องสัญญาจ้างที่จำกัดระยะเวลาซึ่งมีข้อกังวลคือความยุติธรรมของการประเมินผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพงานการทำงานของพนักงาน (สุมนต์ สกลไชย, 2564: ออนไลน์) การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แตกต่างกันในเรื่องระบบการจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ระบบราชการสามารถเบิกโดยการเบิกจ่าย เงินจากกรมบัญชีกลางตามระเบียบกระทรวงการคลัง โดยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลข้าราชการให้ถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 แต่ในระบบพนักงานนั้นจะมีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลส่วนต่าง ๆ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยศิลปากรและหลักเกณฑ์การจ่ายเงินสวัสดิการ พ.ศ. 2559 (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560) อาจส่งผลให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกิดความกังวลใจในการทำงาน สถานภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานรวมทั้งค่าจ้างและสวัสดิการ ที่จะได้รับจากการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับหลังจากเกษียณ อันได้แก่บำเหน็จ/บำนาญ ซึ่งไม่เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณ ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันและการคงอยู่ในองค์กร และอาจนำไปสู่ปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพไปยังหน่วยงานอื่นได้ ซึ่งนับว่าเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรและเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรจะส่งผลให้ลดอัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564)

การวิจัยนี้นำเสนอองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร และแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และหน่วยงานต่าง ๆ นำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณาในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อศึกษาผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณพื้นที่วิจัย คือมหาวิทยาลัยศิลปากร ประชากร คือพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร เฉพาะพนักงานประจำ จำนวน 38 หน่วยงาน จำนวน 932 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร เฉพาะพนักงานประจำ จำนวน 274 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซีและเมอร์แกน (KREJCIE & MORGAN) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 3 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น มี 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหน่วยงานที่สังกัด โดยกำหนดการตอบแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (LIKERT SCALE) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้เทคนิค IOC และการความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าตามวิธีของครอนบาค (CRONBACH, 1984) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 การวิเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (EFA) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้วยการสกัดปัจจัย (PCA) วิเคราะห์ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (ORTHOGONAL ROTATION) โดยใช้วิธีการหมุนแกนปัจจัยด้วยวิธีแวนแมกซ์ (VARIMAX ROTATION) และใช้เกณฑ์ในการเลือกปัจจัยดังนี้ 1) มีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ของแฮร์ และคณะ (HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. AND ANDERSON, R. E., 2010) 2) มีค่า EIGENVALUE เท่ากับหรือมากกว่า 1 ตามเกณฑ์ของไคเซอร์ (KAISER'S CRITERION, 1990: 141) และ 3) มีตัวแปรอธิบายปัจจัย มากกว่า 3 ตัว ตัวแปรขึ้นไป ผลการทดสอบ KMO ของข้อมูลที่เก็บได้จากงานวิจัยได้เท่ากับ .934 แบบสอบถามนี้ใช้ศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย



ศิลปากร 2) แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 คำถามการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรใช้ศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร 3) แบบยืนยันแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นแบบสอบถามเพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 แบบยืนยันผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณายืนยันผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงสำรวจ

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วยด้านในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความจงรักภักดีและการทุ่มเทในงาน 2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม 3) ด้านความไว้วางใจและการมอบหมายงาน 4) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและความโปร่งใส 5) ด้านค่านิยมและการบริหารงานขององค์กร 6) ด้านภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย ซึ่งทั้ง 7 ด้าน สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 42.494 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .603 - .821 เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ ด้านที่ 1 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวน สูงสุดเท่ากับ 10.669 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 8.891 มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .622-.700 ด้านที่ 2 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวน 9.108 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 7.590 มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .648-.791 ด้านที่ 3 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวน 7.794 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 6.495 มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .651-.695 ด้านที่ 4 มีตัว 4 ตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวน 6.127 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 5.106 มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .668-.821 ด้านที่ 5 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 5 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวน 6.064 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 5.053 มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .615-.748 ด้านที่ 6 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวน 5.636 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 4.696 มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .603-.622 และด้านที่ 7 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 3 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวน 5.595 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 4.662 มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .655-.701 รวมตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรทั้งสิ้น จำนวน 31 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง .603-.821

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร การวิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า มี 7 แนวทางหลัก 56 วิธี

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเห็นว่าแนวทางทั้ง 7 แนวทางหลัก 56 วิธี มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าองค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความจงรักภักดีและการทุ่มเทในงาน 2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม 3) ด้านความไว้วางใจและการมอบหมายงาน 4) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและความโปร่งใส 5) ด้านค่านิยมและการบริหาร งานขององค์กร 6) ด้านภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นพหุองค์ประกอบ ทั้งนี้ เนื่องจากระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการแรกในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดย การปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จได้บุคลากรยังต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบมีแบบแผนของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงมหาวิทยาลัยต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของนักวิชาการหน่วยงานและองค์กร รวมทั้งสถาบันภายในประเทศ และสถาบันต่างประเทศ สำหรับมหาวิทยาลัยศิลปากรได้ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การบริหารจัดการที่รวดเร็ว คุณภาพสูง การกำหนดนโยบายและการบริหารงานสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย โดยจะเป็นองค์กรสูงสุดในการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาระกิจขององค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ นโยบาย ภารกิจขององค์กรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ดังนั้นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องประกอบ ด้วยนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทักษะความสามารถของบุคลากร การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร สำหรับแนวทางการพัฒนาความผูกพันใน องค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ประกอบด้วย 7 ด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านความจงรักภักดีและการทุ่มเทในงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความ



ผูกพันในองค์กร มีตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรร่วมที่อธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดี และเมื่อแยกพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ในด้านที่ 1 แล้วพบว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนหรือภายในเวลาที่กำหนดทุกครั้งทีปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานกระตือรือร้นและพร้อมที่จะยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด การส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงาน การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานด้วยความมุ่งมั่นใส่ใจ และการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนทุ่มเท และแสดงความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พิมลพรรณ แซ่เหลียว และคณะ (2559: 44-65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทจะทำงานเพื่อความสำเร็จ ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ด้านที่ 2 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กร ตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรร่วมที่อธิบายองค์ประกอบนี้ได้ดี และเมื่อแยกพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ในด้านที่ 2 แล้วพบว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมสวัสดิการที่มีความเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการ การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด การจัดระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มีรูปแบบที่หลากหลายและมีสิทธิประโยชน์ความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร มีแผนสวัสดิการหลังเกษียณที่มีความเพียงพอและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ การจัดระบบการให้สวัสดิการพยาบาลสำหรับบิดา มารดา มีความเหมาะสมและเพียงพอกับความจำเป็น และการจัดระบบสวัสดิการเงินอุดหนุนการศึกษาบุตรที่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า และคณะ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านเงินเดือน และสวัสดิการเพิ่มขึ้นจะมีความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญค่าสถิติที่ระดับ .01 (เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า และคณะ, 2566) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของอัลเลน และมีเยอร์ได้กล่าวถึงความผูกพันในองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังคงอยู่ในองค์กร รู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรเป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ความเกี่ยวข้องกันขององค์กรโดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดี ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ด้านที่ 6 ด้านภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กร มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปรเป็นตัวแปรร่วมที่อธิบายองค์ประกอบนี้ได้กล่าวคือตัวแปรทั้งหมด 3 ตัวแปรเป็นตัวแปรร่วมที่อธิบายองค์ประกอบ นี้ได้ดี และเมื่อแยกพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ในด้านที่ 6 แล้วพบว่าเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการที่จะให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในหน่วยงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพัน

กับหน่วยงานและให้เห็นว่าความผูกพันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน (อัลเลน และมีเยอร์, 1990) สอดคล้องกับเยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า และคณะได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) พบว่าบุคลากรที่มีความสุขด้านสถานที่ทำงาน (สภาพแวดล้อม) เพิ่มขึ้นจะทำให้ความผูกพันด้านการพูดถึงองค์กรในแง่บวกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญค่าสถิติที่ระดับ .01 (เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า และคณะ, 2566)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มี 7 แนวทางหลัก 56 วิธี มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดว่า แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นพหุวิธี ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยศิลปากรได้กำหนดแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ระยะ 15 ปี พ.ศ. 2565– 2579 ในด้านการบริหารจัดการองค์กรมุ่งให้ความสำคัญมุ่งกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร รวมถึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึงและใส่ใจในการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอาร์มสตรองกล่าวว่า แนวทางการเพิ่มความผูกพันในองค์กรประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศของความเป็นกันเองระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน การทำงานเป็นทีม การตั้งเป้าหมายร่วมกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร และการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม (อาร์มสตรอง, 2010)

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร จากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่าผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกคนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางทั้ง 7 แนวทางหลัก 56 วิธี มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดว่า แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยศิลปากรได้กำหนดแผนพัฒนามหาวิทยาลัยศิลปากร กลยุทธ์ที่ 3 เป้าหมายที่ 3 ด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ “Digitally Transformed University” มุ่งส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันในองค์กรอันจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการสูญเสียในการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรอันเนื่องจากการลาออกจากงาน สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับศิริญาพร ปรีชา ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มากที่สุดอันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา อันดับ 2 คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านวิชาการและวิชาชีพ อันดับ 3 คือ เพื่อนร่วมงาน อันดับ 4 คือ สวัสดิการและเงินเดือนค่าตอบแทน อันดับ 5 คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายงาน อันดับ 6 คือ ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และสุดท้าย อันดับ 7 คือ ครอบครัวและภูมิลำเนา สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ

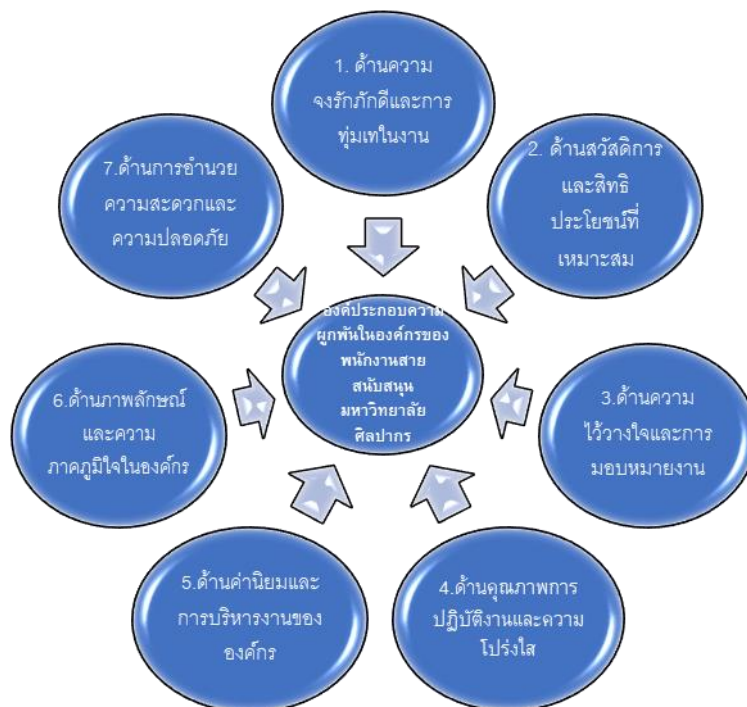


เป้าหมายขององค์กร รองลงมาคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ความสำเร็จของสำนักวิทยบริการใน
ทุกเรื่อง บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผล การปฏิบัติงาน บุคลากร
มีความพึงพอใจต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของมหา
วิทยาลัยขอนแก่น และบุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ ที่ทำงานของบุคลากร บุคลากร
พึงพอใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรพึงพอใจการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านวิชาการ
และวิชาชีพ และลำดับ สุดท้ายคือบุคลากรพึงพอใจสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ที่สำนักวิทย
บริการและมหาวิทยาลัยจัดให้ (ศิริญาพร ปรีชา, 2557)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เพื่อสกัดตัวแปรให้เหลือ
ตัวแปรที่สำคัญซึ่งปรากฏว่าได้องค์ประกอบความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีจำนวน 7 ด้าน ผู้วิจัยจึงได้สรุป ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ด้านที่ 1 | ด้านความจงรักภักดีและการทุ่มเทในงาน |
| ด้านที่ 2 | ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม |
| ด้านที่ 3 | ด้านความไว้วางใจและการมอบหมายงาน |
| ด้านที่ 4 | ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและความโปร่งใส |
| ด้านที่ 5 | ด้านค่านิยมและการบริหารงานขององค์กร |
| ด้านที่ 6 | ด้านภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร |
| ด้านที่ 7 | ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย |



บทสรุป

ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบความผูกพันในองค์กรตามทัศนะของพนักงาน สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความจงรักภักดีและการทุ่มเทในงาน 2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม 3) ด้านความไว้วางใจและการมอบหมายงาน 4) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและความโปร่งใส 5) ด้านค่านิยมและการบริหารงานขององค์กร 6) ด้านภาพลักษณ์และความภาคภูมิใจในองค์กร และ 7) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย 2. แนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กรพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ศิลปากร พบว่า มี 7 แนวทางหลัก 56 วิธี 3. ผลการยืนยันแนวทางการพัฒนาความผูกพันในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเห็นว่าแนวทางทั้ง 7 แนวทางหลัก 56 วิธี มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงการนำไปใช้ประโยชน์

ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานโดยใช้ความพยายามที่จะทำให้งานที่ปฏิบัติให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดเพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดจากความล่าช้าได้ ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการของพนักงานทุกคน โดยจากมอบหมายให้คณะวิชาเป็นผู้ดำเนินจัดสรรให้เหมาะสมกับพนักงานในหน่วยงาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถเพื่อให้งานมีคุณภาพมากที่สุด ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายตรงตามสภาพของรายได้และความประสงค์ของพนักงานให้มากที่สุด ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรอบคอบในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของตนเองที่มีต่อหน่วยงานของตนเองและต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดได้มีค่านิยมในการทำงานที่ดีและสอดคล้องกับบริบทความต้องการของหน่วยงาน ควรมีการสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานได้จัดทำนโยบาย พันธกิจ แผนกลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานได้คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษารูปแบบการสร้าง ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร
- 2) ศึกษาอิทธิพลของการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรต่อการปฏิบัติงานตลอดถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร
- 3) ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรที่อาจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร



เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชัย มนูเสวต. (2561). การแสวงหาความเป็นเลิศและการแข่งขัน. ใน *ความเป็นผู้นำทาง การศึกษา*. บรรณาธิการโดย ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ ภูมิแสน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาลวรรณ มีทรัพย์ทอง. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารธุรกิจ บริทัศน์*, 7(1), หน้า 145-166.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2559). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 133, ตอนที่ 49 ก, หน้า 1-4.
- พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว, จิตติรัตน์แสงเลิศอุทัย และนภาเดช บุญเชิดชู. (2559). คุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 7(2), หน้า 44-65.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2564). *จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร:แยกตามสายงาน*. เข้าถึงเมื่อ 12 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.president.su.ac.th/personnel/>
- เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า และคณะ. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัย ขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์* 40(2), หน้า 1-27.
- ศิริญาพร ปรีชา. การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *อินฟอร์เมชั่น* 21(1), หน้า 1-11.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ประสิทธิภาพและการบริหารของมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพานี สฤณวานิช. *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนนต์ สกลไชย. (2564). *ประสบการณ์บริหารงานบุคคลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. เข้าถึงเมื่อ 25 กรกฎาคม 2564, เข้าถึงได้จาก [http://www4.su.ac.th/autonomy/images/ Document/pdf-sumom.pdf](http://www4.su.ac.th/autonomy/images/Document/pdf-sumom.pdf)
- Allen, Natalie J., and John P. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment of the Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 4-5.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: A guild to people management*. London: Kogan Page.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Test*. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.