

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF SUPPORTING STAFF KASETSART UNIVERSITY

ปณิธาน จิยะจันทร์¹

PANITHAN CHIYACHAN

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์²

CHOOMSACK INTARAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวคิดของเดอซิมมอนด์, เวอเนอร์. และ ฮาร์วิส (Randy L. DeSimone, Jon and M. Werner, David M. Harris) กับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer) สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การฝึกอบรมและการสัมมนา และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research aimed to identify 1) the human resource development of non-academic staff of Kasetsart University, Kamphangsean Campus, Nakhonpathom Province, 2) the organization commitment of non-academic staff of Kasetsart University, Kamphangsean Campus, Nakhonpathom Province and 3) the relationship between human resources development and organization commitment of non-academic staff of Kasetsart University, Kamphangsean Campus, Nakhonpathom Province. The sample were 201 non-academic staffs of Kasetsart University, Kamphangsean Campus, Nakhonpathom Province. The research instrument was human resource development questionnaire based on Randy L. DeSimon, Jon M. Werner and David M. Harris' concepts and Organization Commitment questionnaire based on Allen and Meyer's concept. The statistics used in this research were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follow :

1. The human resource development of non-academic staff of Kasetsart University. Kamphangsean Campus, Nakhonpathom Province was overall found at a high level. When considered in each factor it found that training and seminar were at a high level, organization and development

2. The organization commitment of non-academic staff of Kasetsart University. Kamphangsean Campus, Nakhonpathom Province in overall was found at a high level. When consider each factor was found that norms and retention factor were at a high level, and psychological factor was at a moderate level. respectively.

3. The relationship between human resource development and organization Commitment of non-academic staff of Kasetsart University. Kamphangsean Campus, Nakhonpathom Province was found at 0.1 level of statistical significance.

KEY WORD : HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT, ORGANIZATION COMMITMENT

บทนำ

องค์การเกิดจากคนหลายๆ คนถูกดึงมาปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด องค์การเกิดขึ้นและอยู่รอดได้เพราะว่าสมาชิกในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดโดยลักษณะขององค์การมีลักษณะดังนี้ คือ มีอำนาจหน้าที่ชัดเจนกันลงมาตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีกฎระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานของการปฏิบัติการควบคุม และเทคนิคการสื่อสารความที่มีรูปแบบ แบ่งงานกันทำตามความถนัดมีบุคลากรที่มีทักษะ และการมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงในปัจจุบันโลกของเราเปลี่ยนแปลงไปมาก กล่าวคือเทคโนโลยีต่างๆ ของโลกเปลี่ยนแปลงไปไกลมาก สภาพแวดล้อมมีลักษณะที่ไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงไปไกล สภาพแวดล้อมมีลักษณะที่ไม่แน่นอนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องปรับองค์การให้มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีกระบวนการบริหารเช่น การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และยังมีปัจจัยการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการโดยเฉพาะคนเป็นสิ่งสำคัญต่อระบบองค์กร อาจกล่าวได้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์การจากแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีพ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2558 สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหลักการสำคัญคือการเสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขประชาชน (แผนพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล. 2556-2558,1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสู่ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะถึงแม้องค์กรจะมีการสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถมากเพียงใดเข้ามาทำงานในองค์กรก็ตาม เมื่อยุคสมัยเปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านสถานการณ์ เทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และภายนอกองค์กร บุคคลที่เคยมีความรู้ความสามารถจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

สำหรับเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี (2558-2565) ฉบับที่ 2 คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัว สำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ (เกณฑ์คุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ. 2558,253)

ดังนั้นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลผู้มีความรู้และประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายประการที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคคล และที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนานั้น

จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะ
ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่า เห็นความจำเป็นและมีความ
ปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาให้องค์กรมี
ประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล
สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา
เขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง
3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมา
จัดทำโครงงานวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

นำเสนอโครงงานวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา
เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงงานวิจัย แล้วนำ
ข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาดำเนินการพัฒนาเครื่องมือวิจัย
จัดสร้างเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับ
การตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่
เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูล
และแปลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ
มาสรุป เขียนร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้
ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุง
แก้ไขตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ
แล้วจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อ
บัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม รวมทั้งหมด 421 คน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 201 คน ได้มาจาก
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาด
กลุ่มตัวอย่างของเครจีซีและมอร์แกน (Krejcie and
Morgan. 1970, 608) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม
แบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตาม
หน่วย/กอง

ผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

หน่วยงาน/ กอง	ประชากร (คน)					รวม	กลุ่ม ตัวอย่าง
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน เงินรายได้	ลูกจ้าง ประจำ		
สำนักงาน วิทยาเขต กำแพงแสน			1			1	1
กองบริหารทั่วไป	6		42	75	14	137	65
กองบริหารวิชาการ และนิสิต			22	16	2	40	19
กองบริหารการวิจัย และบริหารวิชาการ			20		7	27	13
กองบริการกลาง	3	5	34	107	67	216	103
รวม						421	201

ตัวแปรที่ศึกษา

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรต้น (X_{top})** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลของเรนด์ แอล เดอซิมมอนด์, โจน เอ็ม เว
เนอร์. เดวิด เอ็ม ฮาร์ริส (Randy L. DeSimone, Jon M.
Werner, David M. Harris) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

2.1 การฝึกอบรมและการสัมมนา
(Training and Development) (X_1)

2.2 การพัฒนาองค์กร (Organization
Development) (X_2)

2.3 การพัฒนาอาชีพ Career
Development) (X_3)

3. **ตัวแปรตาม (Y_{top})** เป็นตัวแปรที่
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของอัลเลน

และเมเยอร์ (Allen and Meyer) องค์ประกอบ 3
องค์ประกอบ คือ

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (affective
commitment) (Y_1)

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับ
องค์กร (continuance commitment) (Y_2)

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน
(normative commitment) (Y_3)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
(questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัว
ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ตามแนวคิดของ เดอซิมมอนด์และคณะ (DeSimone. etal)

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ตามแนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี จากหนังสือ ตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบเครื่องมือ โดยตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และหาคุณภาพ รายข้อโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของ (Conbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา

(α -coefficient)¹¹⁵ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.990

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบส (Best)¹¹⁶ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากร

ตารางที่ 2 มีขมิ้มเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

(n = 201)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การฝึกอบรมและการสัมมนา (Training and Development) (X_1)	3.98	0.66	มาก
2. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) (X_2)	3.34	0.79	ปานกลาง
3. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) (X_3)	3.26	0.83	ปานกลาง
รวม (X_{tot})	3.53	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด

จำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 201 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือ จำนวน 126 คน

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 102 คน

ระดับการศึกษาหรือเทียบเท่าของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ 11-20 ปี จำนวน 72 คน

นครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่ามีขมิ้มเลขคณิตอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเรียงจากค่ามีขมิ้มเลขคณิตจากมากไปน้อย การฝึกอบรมและการสัมมนา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.66) ส่วนมีขมิ้มเลขคณิตอยู่ในระดับปานกลางมีด้วยกันอยู่ 2 ด้าน คือการพัฒนาองค์กร

($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.79) และการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.26$, S.D.=0.83 ตามลำดับเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.75 - 0.83 มีการกระจายของข้อมูล มาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันสำหรับการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด

นครปฐม โดยอาศัยแนวคิด การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ เดอซิมงส์ และคณะ (DeSimone et al.) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) 2) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และ 3) การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ตารางที่ 3 มีขัณมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

(n = 201)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) (y_1)	3.38	0.80	ปานกลาง
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) (y_2)	3.58	0.78	มาก
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) (y_3)	3.65	0.77	มาก
รวม (Y_{tot})	3.54	0.77	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.54, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่ามีขัณมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.77) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.78) และความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 0.80) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.77-0.80 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัย
พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เลือกแบบสอบถามที่มี
ความสมบูรณ์เพื่อรวบรวมคะแนน

2. จัดระเบียบข้อมูล นำมาลงรหัสข้อมูล แล้วนำ
ข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการ
บรรยาย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	1. ด้านจิตใจ (affective commitment) (y_1)	2. ด้านการคงอยู่กับการ (Organization Development) (y_2)	3. ด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) (y_3)	ภาพรวม (Y_{tot})
1. การฝึกอบรมและการสัมมนา (Training and Development) (X_1)	.938**	.961**	.960**	.968**
2. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) (X_2)	.985**	.974**	.955**	.987**
3. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) (X_3)	.986**	.951**	.916**	.967**
ภาพรวม (X_{tot})	.981**	.971**	.952**	.984**

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยา
เขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง (r_{xy} =

0.984) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับด้านจิตใจ (Y_1) อยู่
ในระดับสูง (r_{xy} = 0.981) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์กับด้านการคงอยู่กับ
องค์กร (Y_2) อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.971) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับด้านบรรทัดฐาน (Y3) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = -0.952$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติปรับปรุงและเพิ่มความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ สนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเสริมสร้างและฝึกฝนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งของตัวบุคลากรและประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ วิทยาการ ใหม่ ๆ สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มวุฒิเพื่อให้ นำความรู้มาปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี เป็นการเพิ่มพูนคุณภาพของงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจุดมุ่งเน้นของการพัฒนาตนเองอยู่ที่หน่วยงานหรือองค์กร จากประสบการณ์ทำให้รู้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรทั่วไปจะต้องเติบโต และเปลี่ยนแปลงเพื่อให้อยู่รอด หน่วยงานหรือองค์กร จะต้องสามารถเคลื่อนไหวไปการเปลี่ยนแปลงให้

ทันกับกาลเวลา มีกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เสนอผลงานเพื่อการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น สนับสนุนแผนจัดการอาชีพของบุคลากรเพื่อให้บรรลุแผนที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนงมล สุขชื่น (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่วนการฝึกอบรมบุคลากรนั้นมหาวิทยาลัยควรจัดการฝึกอบรมในเรื่องเฉพาะด้าน เฉพาะตำแหน่ง โดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษให้มาก และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ โดยเมื่อจบการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรให้นำวุฒิการศึกษา มาปรับและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางไปถึงมาก โดยเรียงจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า การฝึกอบรมและการสัมมนา อยู่ในระดับมาก การพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.1 การฝึกอบรมและสัมมนา (Training and Development) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ทุกปี โดยจะสอนให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้รูปแบบองค์กร กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการทำงานมีการสอนงานและให้คำปรึกษาให้กับพนักงาน สอนให้เรียนรู้วิธีการทำงานภายในหน่วยงาน สนับสนุนให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมอบรมในเรื่องที่สนใจและเกี่ยวข้องกับตำแหน่งในการทำงาน ทั้งในและนอกหน่วยงาน จัดให้มีการหมุนเวียน

สับเปลี่ยนงานในหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้การทำงานที่หลากหลาย สามารถทดแทนกันได้ การคัดเลือกหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถมีความเหมาะสมกับงาน มีการฝึกอบรมการบริหารจัดการให้กับหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤติยา จินตเศรษฐี (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ของมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) องค์กรที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานได้นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้นจะต้องจัดการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเสริมทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ใหม่ เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะนำมาซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า) (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการฝึกอบรมเป็นการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์การการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของ บุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หาก

จะช่วยให้สามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคล และการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่าง นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทัศนคติของ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย

1.2 ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development) มีคำนิยามและคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระบบงานเป็นแบบราชการเป็นขั้นตอนตามลำดับ มีกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่น้อยโดยจะดำเนินงานตามขั้นตอนเดิมๆ จึงทำให้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ บุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอวิธีการดำเนินงานและการวางแผน บุคลากรขาดแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ ราไพศรี และวรารณ จริธนาวุฒิ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ ต่อ การ พัฒนา อาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิชาการและวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาองค์กร ระดับมาก ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ จะมีส่วนสนับสนุนองค์กรให้มีการพัฒนา และองค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม

กับตำแหน่งงานและได้รับความยุติธรรม เสนอภาคในการปฏิบัติงานกับองค์กร และงานที่ปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพสูงและองค์กรมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่พนักงาน และสุดท้าย คือ องค์กรควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำแผนพัฒนาและการฝึกอบรมในทุก ๆ ด้าน

1.3. ด้าน การ พัฒนา อาชีพ (Career Development) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานขาดกระบวนการติดตามความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง บุคลากรไม่สนใจเสนอผลงานเพื่อการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ขาดการสร้างแผนอาชีพเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร บุคลากรไม่สนใจแผนจัดการอาชีพของบุคลากรเพื่อให้บรรลุแผนที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ ราไพศรี และ วราภรณ์ จริธนาวุฒิ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิชาการและวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งองค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง และได้รับความยุติธรรมและเสนอภาคในการพัฒนาอาชีพ องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ และองค์กรมีการสำรวจความสนใจการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ และสุดท้ายคือองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของ บุ ค ล า ก ร ส า ย ส นั บ ส นู น วิ ช า ก ร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กร ก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากพนักงานเพราะเชื่อว่าหากพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้พนักงานผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของอัครจักร สามีมิตร (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมและทุกด้านมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด และได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกใน องค์กรกับเป้าหมายขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กรและทำให้องค์กรดำเนินไปสู่ เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก และความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.1 ความ ผูก พ ัน ด ้าน บ ร ร ท ั ด ฐ า น (normative commitment) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร ที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นการตอบแทนที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร หรือความเป็นหนี้บุญคุณ จึงทำให้บุคลากรแสดงออกถึงความคิดที่ว่าบุคลากรควรจะอยู่ในองค์กร การอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคมซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐยา แสงศิริ(2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับดี ซึ่งถ้าหากความผูกพันด้านนี้มากขึ้นจะเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจ ชื่นชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิดการต่อต้าน ยากที่จะมองหาช่องทางในการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงงาน

2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (continuance commitment) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรคิดคำนวณพิจารณาถึงต้นทุนที่บุคลากรให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคลากร และผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากองค์กร ว่าการอยู่ในองค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เล่าเปี่ยม (2556) ได้ศึกษา การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พยายามให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อจะได้อยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไปอีกนาน มหาวิทยาลัยให้ความมั่นคงในอนาคตและมีทางเลือกที่ดีกว่า

2.3 ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกไม่ผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งถ้ามีทางเลือกที่ดีกว่าได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรพร้อมที่จะไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อความมั่นคงในชีวิต และอนาคตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เล่าเปี่ยม (2556) ได้ศึกษา การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ กำลังและมีประสิทธิภาพ มีความยินดีและปรารถนาที่ได้

เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยและบุคลากรมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ผลดังกล่าวเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีระบบการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการคัดเลือกทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรเป็นคนดี มีความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อสังคมเข้ามาปฏิบัติงาน ทั้งนี้มหาวิทยาลัย ก็ได้มีการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม เป็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้พบกัน สร้างความคุ้นเคย ความรู้สึกเป็นกันเอง และเกิดความผูกพันระหว่างบุคลากร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นระบบการบริหารงานที่ดี มีการบริหารการสื่อสารที่ดีแล้วจะยังส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปด้วย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ นั้น มีความสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ไม่ว่าจะเป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านจิตใจ

3. จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.984$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับด้านจิตใจ (Y_1) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.981$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์กับด้านการคงอยู่กับองค์กร (Y_2) อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.971$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับด้านบรรทัดฐาน (Y_3) อยู่ใน

ระดับสูง ($r_{xy} = 0.952$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันกล่าวคือหากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับสูงความผูกพันต่อองค์กรจะมากตามไปด้วยและในทางกลับกันหากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีระดับต่ำลงความผูกพันต่อองค์กรก็จะน้อยตามไปด้วยเช่นกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศที่มุ่งเน้นการวิจัยขั้นสูงและการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพรวมทั้งการสร้างผลงานและผลผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและนำพาประเทศสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยครอบคลุมการดำเนินงานในพันธกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พร้อมสะท้อนอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ “สำนึกดี มุ่งมั่น สร้างสรรค์ สามัคคี” โดยในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2556-256 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการปี 2555-2558 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 “การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ” โดยมีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งซึ่งมีมาตรการในการดำเนินการคือ สร้างกลไกการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบในเชิงรุกตามศักยภาพของตนเอง และตามความต้องการของหน่วยงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี รักองค์กร และเป็นนักพัฒนา รวมทั้งสร้างเสริมทักษะและประสบการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากรเพื่อให้พร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และความคิดทันสมัย มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ภาวะผู้นำและความสามารถในการ

บริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่น มีจิตสำนึกที่ดี จากแนวทางดังกล่าวจึงอาจทำให้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง และทำให้วัฒนธรรมขององค์กรชัดเจนยิ่งขึ้น จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน โดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ค่านิยมองค์กร ข้อมูลบุคลากร สมรรถนะบุคลากร ความก้าวหน้าตามสายงาน สภาพการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษา การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ฯลฯ ซึ่งได้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายสนับสนุนวิชาการไว้ดังนี้ 1) การฝึกอบรมและการสัมมนา 2) การพัฒนาองค์กร และ 3) การพัฒนาอาชีพ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถึงมีความสำคัญอันจะเป็นทิศทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย การดำเนินการในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยจะต้องมีแนวทางที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การวางแผนพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นส่วนงานหนึ่งที่จะต้องตอบสนองและสอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย (2555) ได้เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ ด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล การหมุนเวียนงานและกิจกรรมทัศนศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ การประเมินตนเองเพื่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงยาวนาน มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติเป็นรูปธรรม บุคลากรย่อมมีการพัฒนาและความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้เสนอว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งทั้งนี้มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ขององค์กรจะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลข้างต้นที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้นย่อมชี้ชัดได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานในความสำเร็จขององค์กร และนอกจากการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวมาแล้ว สิ่งที่สำคัญ อีกประการหนึ่งในการนำพามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาในระดับต้น ๆ ของประเทศ คือ ความรักที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพและความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กันเป็นลำดับสุดท้าย จึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อย่างต่อเนื่องและได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาอาชีพ องค์กรควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยให้การสนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อช่วยให้พนักงานแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและมีเส้นทางเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ โดยองค์กรควรมีการสำรวจความสนใจ

รายการอ้างอิง

กฤติยา จินตเศรษฐ. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557.

การพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ และสุดท้ายคือองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในสายงานให้สูงขึ้น

2. มหาวิทยาลัยควรมีระบบการบริหาร และการบริหารการสื่อสารที่ดี เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันด้านจิตใจ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร เกิดความภูมิใจ พึงพอใจ ชื่นชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความสุขในการทำงาน และมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อจะได้เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยศึกษาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของราชการไทย. เข้าถึงเมื่อ 22 มีนาคม 2559. เข้าถึงได้จาก

<http://www.google.co.th/url?url=http://www.polsci.tu.ac.th/research/abstract/research/abstract/6.doc&rct=j&frm>.

ณัฐยา แสงศิริ. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง นศ.ม. สาขาวิชาการจัดการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555.

นฤมล สุขชื่น. “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2556.

พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

ภาณุพงศ์ ศรีสุริยชัย. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2556-2560.” 20 มกราคม 2559.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. “แผนบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2560.” 26 มกราคม 2559.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. เข้าถึงเมื่อ 16 ตุลาคม 2558. เข้าถึงได้จาก Wullop Santipracha, <http://share.psu.ac.th/blog/fnr-develop/23648>.

รุ่งนภา เล่าเปี่ยม. “การบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ศรีรัตน์ ราไพศรี และวราภรณ์ จริธนาวุฒิ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กอวิชาการและวิจัย สำนักงานโยธากรุงเทพมหานคร.” จุลินพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการครูวิทยาลัย เทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ EdPEx (2558-2565).** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2558.

อัชจัจจ สามีตร. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.

Desimone Randy L., Jon M. Werner, David M. Harris. **Human Resource Development**. 3rd ed. Fort Worth, Texas.: Harcourt College Pub., 2002.

Meyer and Allen. “A three-component conceptualization of organizational commitment.” **Human Resource Management Review** 1 (1991).

Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activities.” **Journal for Education and Psychological Management** (November 1970): 608.