

การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร  
กรณีศึกษาสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศิริญาพร ปรีชา<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

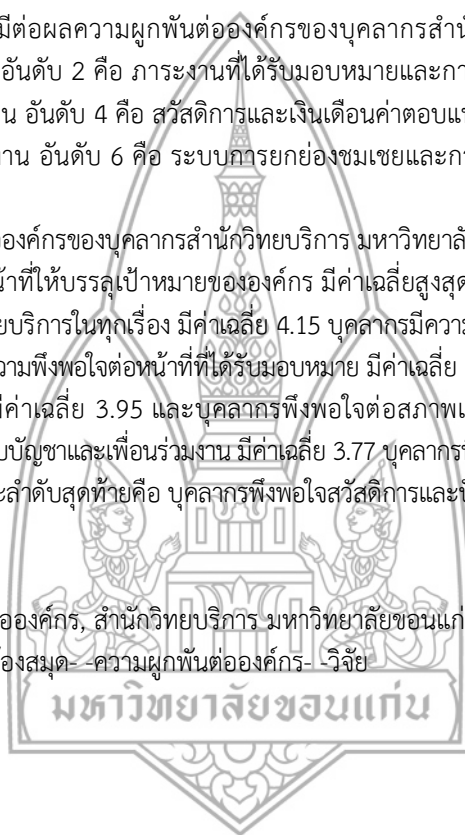
การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 39 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มากที่สุดอันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา อันดับ 2 คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการ และวิชาชีพ อันดับ 3 คือ เพื่อนร่วมงาน อันดับ 4 คือ สวัสดิการและเงินเดือนค่าตอบแทน อันดับ 5 คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายงาน อันดับ 6 คือ ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และสุดท้าย อันดับ 7 คือ ครอบครัวและภูมิถิ่นฐาน

สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.33 รองลงมาคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของสำนักวิทยบริการในทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.15 บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 บุคลากรมีความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.03 บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีค่าเฉลี่ย 3.95 และบุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.90 บุคลากรพึงพอใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 บุคลากรพึงพอใจการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.59 และลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรพึงพอใจสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่สำนักวิทยบริการ และมหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 3.54

**คำสำคัญ:** ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร, สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**หัวเรื่อง:** มหาวิทยาลัยขอนแก่น-ห้องสมุด-ความผูกพันต่อองค์กร-วิจัย



<sup>1</sup> นักสารสนเทศ ภารกิจด้านแผนและสารสนเทศ กลุ่มภารกิจสนับสนุนทั่วไป สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## A study of workforce engagement: A case study of Academic Resources Center, Khon Kaen University

Siriya Preecha

### Abstract

This research aims to study the Workforce Engagement of Academic Resources Center, Khon Kaen University. A set of questionnaires was sampling of staff to collect data from 39 samples. The statistics used to analyze the collected data included percentage frequency and mean.

The results of this study found that the factor effecting the workforce engagement of Academic Resources Center the most of first was leaders. The second was the task assigned and development of knowledge and skills. The third was colleague. The fourth was welfare and compensation. The fifth was environmental performance and progress in work. The sixth was system of recognition and reward. And the last one seventh was residence.

The staffs have level with the commitment and dedication to duty in achieving corporate goals were high at 4.33 medium for proud of the success of the organization was found at 4.15 and ready to develop and improve their performance were found at 4.13. For the staffs have satisfaction with the duties assigned were found at 4.03. The staffs have satisfaction with the overall corporate environment were found at 3.95 and environment in the workplace staff were found at 3.90. The staffs have satisfaction with supervisors and colleagues were found at 3.77. The staffs have satisfaction with the development knowledge and skills were found at 3.59. And the staffs have satisfaction with the least at 3.54 for the welfare support.

**Keywords:** Workforce Engagement, Libraries of Khon Kaen University

**Subject Heading:** Khon Kaen University- Libraries- Workforce Engagement- Research

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance

สำนักวิทยบริการ (สำนักหอสมุดและทรัพยากรการเรียนรู้) มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทางวิชาการ โดยเป็นแหล่งเรียนรู้ชั้นเลิศ (Excellent Resources Center) เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีความสามารถในการแข่งขันเป็นเป้าหมายการเทียบเคียง (Benchmark) และมีค่านิยม (Core Values) ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ขององค์กรและตัวบุคคล รวมทั้งการเห็นคุณค่าของบุคลากรและคู่ความร่วมมือ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพ สำนักวิทยบริการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่

Excellence ฉบับที่ 2011-2012) หมวดที่ 5 ว่าด้วยเรื่องการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน เน้นย้ำให้องค์กรมีกระบวนการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร (Workforce Engagement) โดยอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ Office of the Higher Education Commission, Bureau of standards and Evaluation (2009) ยังได้นำเสนอผลการวิจัยที่พบว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะทำให้ผลดำเนินการขององค์กรดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งงานวิจัยได้ชี้ให้เห็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ ความก้าวหน้าในสายงาน ระบบการยกย่อง ชมเชยและการให้รางวัล รวมทั้งประเด็นเรื่อง ครอบครัวและภูมิลำเนา เช่นเดียวกับสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนดให้องค์กรทำการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน โดยครอบคลุม 1) ความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 3) ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร 5) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่จัดให้ 6) ความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ 7) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย 8) ความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และ 9) ความภาคภูมิใจกับความสำเร็จขององค์กรในทุกเรื่อง (Office of the Public Sector Development Commission, 2013)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประกอบด้วย การศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักวิทยบริการมีการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2553 เป็นต้นมา เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการประเมินปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล จึงต้องมีการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในทุกๆ ปี ตามแนวทางของการประกันคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานและเพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่ครอบคลุมทุกด้าน (Office of the Higher Education Commission, Bureau of standards and Evaluation, 2009) ทั้งนี้เพื่อให้

เกิดการพัฒนาระบบการผูกใจผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความมุ่งมั่นและทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรขึ้น เพื่อเป็นข้อบ่งชี้ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน และผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย  
การสำรวจครั้งนี้ บุคลากร คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่หอสมุดกลางและห้องสมุดคณะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 มีบุคลากรทั้งหมด 121 คน (Khon Kaen University, Academic Resources Center, 2013)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Sawatdiyakorn (1977) และ Akakhun (2000) คือ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละของขนาดประชากร ได้แก่ กรณีประชากรมีขนาดเป็นร้อยละ ขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 25% ของขนาดประชากร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่หอสมุดกลางและห้องสมุดคณะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 คิดเป็นจำนวน 40 คน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) สถานที่ปฏิบัติงาน 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักวิทยบริการ ตั้งแต่เริ่มบรรจุ 3) สถานภาพการทำงาน 4) ตำแหน่งงาน และ 5) อัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงาน 3) ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5) สวัสดิการ 6) เงินเดือน ค่าตอบแทน 7) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ 8) ความก้าวหน้าในสายงาน 9) ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และ 10) ครอบครัวและภูมิลำเนา

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2556 โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 39 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.50

### 5. เครื่องมือและสถิติที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นคำถามปลายปิดแบบจัดอันดับ (Ranking question) โดยกำหนดเป็น 10 อันดับจากมากไปหาน้อย โดยอันดับ 1 หมายถึง สำคัญมากที่สุด และอันดับ 10 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด ส่วนตอนที่ 2 เป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้มาตราอันตรภาค (Interval scale) และระดับที่นำมาใช้ คือ ลิเคิร์ต (Likert scale) โดยกำหนดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนในตอนที่ 3 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

### ผลการวิจัย

มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 39 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานที่ห้องสมุดกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานที่ห้องสมุดคณะ คิดเป็นร้อยละ 42.00 ส่วนใหญ่เป็นบรรณารักษ์ (ร้อยละ 38.16) รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุดและพนักงานห้องสมุด (ร้อยละ 29.75) และตำแหน่งงานอื่นๆ (ร้อยละ 7.43) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 63.63) รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 13.22) ลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 11.57) พนักงานราชการ (ร้อยละ 9.09) และลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 2.47) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักวิทยบริการ ระหว่าง 21 -30 ปี (ร้อยละ 39.00) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานเป็นเวลา 10 ปี หรือน้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 26.00) 11-20 ปี (ร้อยละ 21.00) และ 31 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 13.00) ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 34.00) รองลงมาคือ 20,001- 30,000 บาท (ร้อยละ 29.00) 40,000 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 7.00) และ 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 7.00)

#### 1. ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มากที่สุดอันดับ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 46.15) อันดับ 2 คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาความรู้

และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ (ร้อยละ 38.46) อันดับ 3 คือ เพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 35.90) อันดับ 4 คือ สวัสดิการและเงินเดือนค่าตอบแทน (ร้อยละ 30.77) อันดับ 5 คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายงาน (ร้อยละ 28.21) อันดับ 6 คือ ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล (ร้อยละ 17.95) และอันดับ 7 คือ ครอบครัวและภูมิลำเนา (ร้อยละ 10.26) (ดังตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อันดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ความถี่	ร้อยละ
1.	ผู้บังคับบัญชา	18	46.15
2.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาชีพ	15	38.46
3.	เพื่อนร่วมงาน	14	35.90
4.	สวัสดิการ และเงินเดือนค่าตอบแทน	12	30.77
5.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายงาน	11	28.21
6.	ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	7	17.95
7.	ครอบครัวและภูมิลำเนา	4	10.26

จากตารางที่ 2 เมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่หอสมุดกลางมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 14.75) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ห้องสมุดคณะ ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรคือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 25.00)

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักวิทยบริการ พบว่า ส่วนใหญ่ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี คือ ครอบครัวและภูมิลำเนา (ร้อยละ 21.74) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้บังคับบัญชาและความก้าวหน้าในสายงาน (ร้อยละ 20.00) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 21-30 ปี ปัจจัยที่มีต่อผล

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 28.13) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กร คือ เงินเดือนค่าตอบแทน (ร้อยละ 18.18)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของข้าราชการคือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 23.21) ส่วนปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยคือ ครอบครัวและภูมิลำเนา (ร้อยละ 23.53) สำหรับพนักงานราชการปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันคือ เงินเดือนค่าตอบแทน (ร้อยละ 26.67) และปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของลูกจ้างประจำคือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 33.33)

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของบรรณารักษ์ คือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 19.57) ส่วนปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานและพนักงานห้องสมุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเงินเดือนค่าตอบแทน (ร้อยละ 21.21) ส่วนปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของตำแหน่งงานอื่นๆ คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในสายงาน และครอบครัวและภูมิลำเนา (ร้อยละ 16.67)

เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 บาทหรือน้อยกว่า 10,000 บาท คือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 100.00) ส่วนปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและเงินเดือนค่าตอบแทน (ร้อยละ 21.05) สำหรับปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 22.22) ส่วนปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท คือ ผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 28.00) และปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันของบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 18.75)

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักวิทยบริการ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อ องค์กร	สถานที่ ปฏิบัติงาน		ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					สถานภาพการทำงาน					ตำแหน่งงาน		อัตราเงินเดือน				
	หอสมุดกลาง	ห้องสมุดคณะ	10 ปี/น้อยกว่า 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	ข้าราชการ	พนักงาน มช.	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	บรรณารักษ์	ผู้ปฏิบัติงาน/ พนักงานห้องสมุด	อื่นๆ*	10,000บาท/ น้อยกว่า	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาท ขึ้นไป	
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	
1. ผู้บังคับบัญชา	14.75	25.00	8.70	20.00	28.13	13.64	23.21	11.76	0.00	33.33	19.57	21.21	11.11	100.00	0.00	22.22	28.00	12.50	
2. เพื่อนร่วมงาน	11.48	8.33	13.04	10.00	12.50	4.55	10.71	11.76	13.33	0.00	13.04	9.09	5.56	0.00	10.53	8.33	16.00	6.25	
3. ภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	13.11	16.67	17.39	15.00	15.63	9.09	14.29	17.65	13.33	11.11	15.22	12.12	16.67	0.00	21.05	11.11	16.00	12.50	
4. สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	6.56	8.33	8.70	0.00	9.38	9.09	7.14	5.88	13.33	0.00	8.70	6.06	5.56	0.00	10.53	2.78	4.00	18.75	
5. สวัสดิการ	3.28	5.56	0.00	5.00	6.25	4.55	5.36	0.00	0.00	11.11	4.35	3.03	5.56	0.00	0.00	5.56	4.00	6.25	
6. เงินเดือน ค่าตอบแทน	13.11	11.11	17.39	10.00	6.25	18.18	8.93	5.88	26.67	22.22	6.52	21.21	11.11	0.00	21.05	13.89	4.00	12.50	
7. การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน วิชาการและ วิชาชีพ	3.28	5.56	0.00	10.00	3.13	4.55	5.36	0.00	6.67	0.00	6.52	3.03	0.00	0.00	5.26	2.78	4.00	6.25	
8. ความก้าวหน้าใน สายงาน	13.11	8.33	8.70	20.00	6.25	13.64	10.71	17.65	6.67	11.11	10.87	9.09	16.67	0.00	10.53	13.89	8.00	12.50	
9. ระบบการยกย่อง ชมเชยและการ ให้รางวัล	8.20	0.00	4.35	5.00	3.13	9.09	5.36	5.88	6.67	0.00	4.35	3.03	11.11	0.00	5.26	5.56	4.00	6.25	
10. ครอบครัวและ ภูมิลำเนา	13.11	11.11	21.74	5.00	9.38	13.64	8.93	23.53	13.33	11.11	10.87	12.12	16.67	0.00	15.79	13.89	12.00	6.25	
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	

\* ตำแหน่งงานอื่นๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักเอกสารสนเทศ นักจดหมายเหตุ ช่างเทคนิค และนักวิชาการงานสนับสนุนต่างๆ เช่น การเงิน พัสดุ นโยบายและแผน

**2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ดังตารางที่ 3)**

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.33 (ร้อยละ 86.66) รองลงมาคือบุคลากรมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของสำนักวิทยบริการในทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.15 (ร้อยละ 83.00) บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 (ร้อยละ 82.60) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.03 (ร้อยละ 80.60) บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีค่าเฉลี่ย 3.95 (ร้อยละ 79.00) และบุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.90 (ร้อยละ 78.00) บุคลากรพึงพอใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.77 (ร้อยละ 75.40) บุคลากรพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.59 (ร้อยละ 80.60) ลำดับสุดท้ายคือ บุคลากรพึงพอใจสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่สำนักวิทยบริการและมหาวิทยาลัยจัดให้ มีค่าเฉลี่ย 3.54 (ร้อยละ 70.80)

**ตารางที่ 3** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ	$\bar{x}$	ร้อยละ
1. ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	4.33	86.60
2. ความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของสำนักวิทยบริการในทุกเรื่อง	4.15	83.00
3. ความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	4.13	82.60
4. ความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.03	80.60
5. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	3.95	79.00
6. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.90	78.00
7. ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.74	75.40
8. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ	3.59	71.80
9. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่สำนักวิทยบริการและมหาวิทยาลัยจัดให้	3.54	70.80
<b>ค่าเฉลี่ยในภาพรวม</b>	<b>3.93</b>	<b>78.72</b>

จากตารางที่ 4 เมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานที่หอสมุดกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.93 รองลงมาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ห้องสมุดคณะ มีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.04 รองลงมาคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.06 รองลงมาคือ

ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งงานอื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.05 รองลงมาคือ บรรณารักษ์ มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.15 รองลงมาคือ เงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.92

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับสำนักวิทยบริการ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือน

ประเด็นความผูกพันต่อองค์กร	สถานที่ปฏิบัติงาน		ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				สถานภาพการทำงาน			ตำแหน่งงาน			อัตราเงินเดือน					
	ทอสมุดกลาง	ห้องสมุดคณะ	10 ปี/น้อยกว่า 10 ปี	11 - 20 ปี	21 - 30 ปี	31 ปีขึ้นไป	ข้าราชการ	พนักงาน มข.	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	บรรณารักษ์	ผู้ปฏิบัติงาน/พนักงานห้องสมุด	อื่นๆ	10,000บาท/น้อยกว่า	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	4.17	4.06	4.00	4.56	4.13	4.80	4.38	4.22	4.00	4.00	4.23	4.27	4.33	2.00	4.00	4.58	4.31	4.29
2. ความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	4.26	4.12	4.00	4.33	4.07	4.40	4.21	4.11	4.00	4.00	4.18	4.18	4.00	2.00	4.00	4.50	4.15	4.00
3. ความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของสำนักวิทยบริการในทุกเรื่อง	3.96	3.88	4.00	4.22	3.93	4.60	4.08	4.11	4.25	4.00	3.91	4.36	4.17	2.00	4.14	4.42	4.00	4.00
4. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.43	3.76	3.45	4.00	3.60	3.40	3.75	3.78	3.00	3.00	3.68	3.27	3.83	2.00	3.43	3.67	3.77	3.71
5. ความพึงพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.83	4.00	3.82	3.78	4.27	3.80	4.04	4.11	3.50	3.67	3.86	3.91	4.33	2.00	3.71	4.25	3.92	4.14
6. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.74	3.88	4.00	3.78	3.73	4.00	3.83	4.11	3.75	3.33	3.86	3.73	4.00	2.00	3.86	4.00	3.92	3.71
7. ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.87	3.71	3.82	3.67	3.73	3.60	3.67	4.11	3.50	3.33	3.68	3.55	4.00	2.00	3.71	3.92	3.77	3.57
8. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	3.52	3.94	4.27	3.67	3.73	4.00	3.79	4.22	4.25	3.33	3.91	3.73	4.17	2.00	4.14	4.00	3.77	4.00
9. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่สำนักวิทยบริการและมหาวิทยาลัยจัดให้	3.52	3.47	3.64	3.33	3.47	3.60	3.42	3.78	3.25	3.67	3.41	3.55	3.67	2.00	3.29	3.92	3.54	3.14
ค่าเฉลี่ยในภาพรวม	3.93	3.87	3.87	3.93	3.86	4.04	3.92	4.06	3.68	3.63	3.86	3.85	4.05	2.00	3.79	4.15	3.92	3.83
แปลความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง	มาก	มาก	มาก	มาก



## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นำมาอภิปรายผล ดังนี้ ในภาพรวมของการศึกษาคครั้งนี้ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.93 (ร้อยละ 78.72) ซึ่งอยู่ในระดับ 3 ที่กำหนดไว้ ร้อยละ 75.00 ตามเกณฑ์การให้คะแนนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการให้คะแนนของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการระบบราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 และอยู่ในระดับ 3 ของตัวชี้วัดหลักขององค์กรที่กำหนดไว้ ร้อยละ 75.00 (Khon Kaen University, Academic Resources Center, 2013) และเมื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวมย้อนหลัง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 - พ.ศ. 2556 พบว่า มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากสำนักวิทยบริการมีการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน จากผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรม 5 ส กิจกรรม Happy workplace และกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และคณะกรรมการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กล่าวคือ จากผลการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.60 (ร้อยละ 72.00) (Phatpheng, Santiwivat, Saiyat, & Phimpongton, 2011) และผลการศึกษาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับ 3.70 (ร้อยละ 74.01) (Khon Kaen University, Academic Resources Center, 2012) และผลการศึกษาในปีปัจจุบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 พบว่า เพิ่มขึ้นจากเดิม โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยบริการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 3.93 (ร้อยละ 78.72)

นอกจากนี้ ผลการศึกษาคครั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่หอสมุดกลางมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ห้องสมุดคณะมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา เมื่อวิเคราะห์ประเด็นของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่าง 21-30 ปี คือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี ที่มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรคือ ครอบครัวและภูมิลำเนา ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระหว่าง 30 ปีขึ้นไป คือ เงินเดือนค่าตอบแทน เมื่อวิเคราะห์ประเด็นของสถานภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกันคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรคือ ครอบครัวและภูมิลำเนา ส่วนพนักงานราชการมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรคือ เงินเดือนค่าตอบแทน เมื่อวิเคราะห์ประเด็นของตำแหน่งงาน พบว่า บรรณารักษ์และผู้ปฏิบัติงานห้องสมุดและพนักงานห้องสมุดมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกันคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างกับตำแหน่งงานอื่นๆ ที่มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรคือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในสายงานและครอบครัวและภูมิลำเนา เมื่อวิเคราะห์ประเด็นของอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาท หรือน้อยกว่า 10,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001- 40,000 บาท ทั้ง 3 กลุ่ม มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกันคือ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ที่มีปัจจัยความผูกพันต่อ

องค์กรคือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและเงินเดือนค่าตอบแทน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป มีปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในภาพรวมของการศึกษาคั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มากที่สุดอันดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา อันดับที่ 2 คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ อันดับที่ 3 คือ เพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 4 คือ สวัสดิการและเงินเดือนค่าตอบแทน อันดับที่ 5 คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายงาน อันดับที่ 6 คือ ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และสุดท้ายอันดับที่ 7 คือ ครอบครัวและภูมิลำเนา ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ Khon Kaen University, Academic Resources Center (2012) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มากที่สุดอันดับ 1 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ กิจกรรมที่สำนักวิทยบริการจัดให้เพื่อสร้างความผูกพัน และบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจกับความสำเร็จของสำนักวิทยบริการในทุกเรื่อง บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ Phatpheng, Santiwivat, Saiyat, & Phimpongton (2011) ที่พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน รองลงมาคือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และจากผลการศึกษาครั้งนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่น้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ที่สำนักวิทยบริการและมหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ Phatpheng, Santiwivat, Saiyat, & Phimpongton (2011) ที่พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงานน้อยที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสร้างการผูกใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเกื้อหนุนและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ โดยเน้นวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่สำคัญและนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีสมรรถนะสูง มีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ในการผูกใจ การพัฒนาและการจัดการบุคลากรในลักษณะที่บูรณาการกัน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการวิชาชีพ สวัสดิการ เงินเดือนค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล รวมทั้งการจูงใจด้วยครอบครัวและภูมิลำเนา โดยเป็นกระบวนการที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการขององค์กร การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานขององค์กร ควรครอบคลุมความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับกลยุทธ์โดยรวม (Office of the Higher Education

Commission, Bureau of standards and Evaluation, 2009)

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการศึกษาไปเปรียบเทียบและพัฒนาด้านการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานของห้องสมุดอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ผู้บังคับบัญชา 2) เพื่อนร่วมงาน 3) ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 4) สภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน 5) สวัสดิการ 6) เงินเดือนค่าตอบแทน 7) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและวิชาชีพ 8) ความก้าวหน้าในสายงาน 9) ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และ 10) ครอบครัวและภูมิภาค และเป็นการศึกษาที่ใช้เพียงแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละปัจจัย รวมทั้งการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อได้ข้อมูลที่สะท้อนความเป็นจริง และเพื่อประสิทธิภาพในการดูแลและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรด้วยความผูกพันต่อองค์กร

### References

- Akakhun T. (2000). **research methodology in behavioral and social sciences**. Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani Rajabhat University. (In Thai)
- Khon Kaen University, Academic Resources Center. (2013). **Government action plan fiscal year 2013 of Academic Resources Center**. Khon Kaen: Academic Resources Center Khon Kaen University. (In Thai)
- Khon Kaen University, Academic Resources Center. (2012). **Satisfaction and factors that affect well-being towards the personnel's performance of Academic Resources Center of Khon Kaen University**. Khon Kaen: Academic Resources Center Khon Kaen University. (In Thai)
- Khon Kaen University, Office of Quality Assurance Management. (2013). **Detailed indicators of the performance of official agreements fiscal year 2013**. Khon Kaen: Khon Kaen University, Office of Quality Assurance Management. (In Thai)
- Office of the Higher Education Commission, Bureau of standards and Evaluation. (2009). **The 2009–2010 education criteria for performance excellence**. Bangkok: Office of the Higher Education Commission, Bureau of standards and Evaluation. (In Thai)
- Office of the Public Sector Development Commission. (2013). **Detailed evaluation of the performance of official endorsement by the government of the province fiscal year 2013**. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission. (In Thai)
- Phatpheng, S., Santiwit, D., Saiyat, B., & Phimpongton, N. (2011). **Satisfaction and factors that affect well-being towards the personnel's performance of Academic Resources Center of Khon Kaen University**. Khon Kaen: Academic Resources Center Khon Kaen University. (In Thai)
- Sawatdiyakom, J. (1977). **Principles and methods of social science research**. Bangkok: Suvarnabhumi. (In Thai)