

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Factors Affecting the Organizational Commitment of Supportive Staff of

Rajabhat Maha Sarakham University.

ธันฏิกานต์ คำวิเศษธรรม¹, สิทธิพร สุนทร², และเสาวลักษณ์ นิกorpittaya³

Thantikan Khamwisettanaton¹, Sitthiporn Soonthorn², and Sauwaluck Nikornpittaya³

¹นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

^{2,3}อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹Master Student of Public and Private Management Rajabhat Mahasarakham University

^{2,3}Lecturer from the Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding Author Email: Thantikan22@gmail.com

Received: 13 November 2020

Revised: 2 December 2020

Accepted: 8 December 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ 2. ศึกษาระดับความผูกพันองค์การ 3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ และ 4. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 103 คน ที่มาจากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krecie & Morgan แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แบบเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .700 ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การฯ โดยเรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ คือ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_1) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (X_3) และตัวแปรตัวที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_4) สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 53.20 มีค่า $R^2 = .532$ และมีค่าของ F เท่ากับ 37.566 มีค่า R^2 Change เท่ากับ .024 4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ ควรมีการประเมินผลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ โดยมีพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสมและมีความยุติธรรม ควรสร้างค่านิยมการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรจัดทำหลักสูตรในการสร้างผู้บริหารยุคใหม่ที่มีวิสัยทัศน์ในการนำคณะ/หน่วยงานก้าวสู่อนาคตอย่างเหมาะสม และควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การดูแลหลังเกษียณอายุราชการอย่างเหมาะสม และต้องสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงความรักในการทำงานกับองค์การแห่งนี้

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์การ, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Abstract

The purposes of this study were 1. the level of the factor affecting the organizational commitment of the Rajabhat Maha Sarakham University personnel, 2. the level of the organizational commitment of the Rajabhat Maha Sarakham University personnel, 3. to study the factors affecting the commitment of the personnel and 4. to find useful suggestions for improving the factors affecting the organizational commitment of the supportive staff of Rajabhat Maha Sarakham University, were quantitative research, were used in the study was a questionnaire. The samples were one hundred and three supportive staff of Rajabhat Maha Sarakham University. Krcie & Morgan table was used for calculating the sample size. The statistics used were frequency discrimination, percentage, mean, and standard deviation. Pearson's Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis were employed for hypothesis testing at .05 level of the statistical significance. The research results showed that 1) the all factors affecting the organizational commitment of Rajabhat Maha Sarakham personnel were at a moderate level. 2) The average organizational commitment of the supportive staff of Rajabhat Maha Sarakham University was at a high level. 3) The factors affecting the organizational commitment of Rajabhat Maha Sarakham personnel was at a moderate level .700 the factors affecting the organizational commitment of the supportive staff of Rajabhat Maha Sarakham University were the expectation of professional progress (X_1) and attitude toward the colleagues (X_3). Leadership (X_4) was the factor analyzed by Multiple Regression Analysis for the best equation. The description of the dependent variable or organization commitment was 53.20%, $R^2 = .532$ and $F = 37.566$, and R^2 Change = .024 4) The suggestions for improving the factors affecting the organizational commitment of the supportive staff consisted of the university should provide the university personnel to improve their knowledge and work experience. The assessment of the knowledge and competencies of the personnel should be also employed for indicating the work position properly and fairly. Should building the value for acceptance of knowledge, work performance and work competency. The university should organize training courses for creating new generation of administrative staff of the faculties and offices, should consider and provide compensation, salary, benefits, and services after retirement appropriately for the university personnel, improve spirit and morale of the personnel and should provide the personnel with opportunity for participation in work performance.

Keywords: Organizational Commitment, Supportive Staff, Rajabhat Maha Sarakham University

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน และสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยองค์การจะโปรดหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบหลัก ด้วยเหตุนี้เองส่งผลให้นโยบายการบริหารงานบุคคลของทุกองค์การจะเน้นให้ความสำคัญแก่ความพึงพอใจของบุคลากรมากที่สุด โดยองค์การจะเน้นการตอบสนองความพึงพอใจขั้นพื้นฐาน อาทิ เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจขั้นต้นแก่บุคลากรให้เกิดความจงรักภักดีในองค์การของตนเอง แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าความพึงพอใจ คือความผูกพันต่อองค์การ อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่แปรปรวนง่าย ไม่ถาวรและเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลตามความจำเป็นและประสบการณ์ (จิราวรรณ

หาดทรายทอง, 2539) โดยเฉพาะทุกวันนี้หลายองค์การส่วนใหญ่มักจะพูดถึงประเด็นที่ว่าทำอะไรให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและรู้สึกถึงความผูกพันกับการทำงานของตนเองมากกว่านี้ เนื่องจากมีข้อพิสูจน์และผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์การก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานรู้สึกแยกแยะและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำ ผลก็คือผลงานจะแย่งเลวร้ายๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่อผลงานขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถือได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยเก่าแก่แห่งหนึ่งของจังหวัดมหาสารคาม มีพันธกิจสำคัญคือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีคณะ/หน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนทั้งสิ้น 10 คณะ ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการและบัณฑิตวิทยาลัย โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีบุคลากรทั้งหมด 4 ประเภท คือ 1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2) ลูกจ้างประจำ 3) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 4) พนักงานราชการ และแบ่งประเภทสายงานเป็น 3 ประเภทสายงาน คือ 1) สายวิชาการ 2) สายบริหาร 3) สายสนับสนุน ในแต่ละประเภท สายงานต่างก็มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปตามภารกิจ จากการศึกษาของพนมพร บำรุงบุญ (2561) พบว่าการทำงานในปัจจุบันของบุคลากรสายสนับสนุนต้องเจอกับภาวะเครียด อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดมาเพื่อสร้างมาตรฐานและเพิ่มศักยภาพที่เพิ่มขึ้น และที่น่าสนใจในงานของพนมพร บำรุงบุญ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถเสนอปรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและวุฒิการศึกษา พร้อมทั้งต้องการให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ ความเป็นกันเองกับบุคลากรระดับปฏิบัติการมากขึ้น และมีความเท่าเทียมกันในด้านการปรับเงินเดือนของบุคลากรด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างเห็นได้ชัด และจากการสัมภาษณ์คุณประยงค์ จำปาศรี ตำแหน่งบุคลากรปฏิบัติงานกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2563) พบว่า “บุคลากรสายสนับสนุนรู้สึกว่าตนเองไม่มีความมั่นคงในอาชีพ หลายคนต้องการสอบบรรจุราชการที่ใหม่ ๆ มากขึ้น และบางหน่วยงานเริ่มมีการร้องเรียนเรื่องการมาทำงานสายหรือไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย”

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความเชื่อมโยงกับแนวคิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างชัดเจน สอดคล้องกับที่บาร์อน (Baron, 1986) ได้กล่าวว่าถ้าบุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ระดับการขาดงานหรือเปลี่ยนงานก็มีน้อยและจะไม่พยายามหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ พร้อมทั้งจะพยายามตั้งใจในการทำงานอุทิศกำลังกายและกำลังสติปัญญาแก่องค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงสนใจจะทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การวางแผนด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และสามารถทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่ดีด้านบุคลากรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานภายในคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จาก 10 คณะ จำนวน 141 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานภายในคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จาก 10 คณะ จำนวน 103 คน จากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกหน่วยของการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนหรือตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานภายในคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามรวม 5 ด้าน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รวม 4 ด้าน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนาเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงคกับข้อคำถาม (IOC) (Index of item objective congruence) ตามวิธีของโรวินลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (Hambleton) (1977, p.49 - 60) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 ชุด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2556) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.02$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยการพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมาคือ ปัจจัยความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.30$) และปัจจัยค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.83$)

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมาทำงาน ($\bar{X} = 4.55$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์การ ($\bar{X} = 3.75$)

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .700 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .712 รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .688 รองลงมาคือ ด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์การ มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .595 และด้านการมาทำงาน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เท่ากับ -0.34 ซึ่งมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยเรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์คือ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_1) ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (X_3) และ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_4)

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การให้มากขึ้น ทั้งด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน และด้านความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ด้านการมาทำงาน ด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์การ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันองค์การอย่างแท้จริง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ปัจจัยการพัฒนาการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยค่าตอบแทน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ด้านการมาทำงาน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ รองลงมาคือด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .700 ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทั้ง 2 ตัว โดยเรียงลำดับการเข้าสู่สมการตามความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ คือ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_1) ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (X_3) และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_4) สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 53.20 มีค่า $R^2 = .532$ และมีค่าของ F เท่ากับ 37.566 มีค่า R^2 Change เท่ากับ .024 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .01$ สามารถเขียนสมการได้ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังต่อไปนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 2.280 + .209X_1 + .092X_3 + .200X_4$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z_r = .326Z_4 + .312Z_1 + .191Z_3$$

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มหาวิทยาลัยควรมีกฎ ระเบียบ ขั้นตอนที่ชัดเจนในการบรรจุเป็นงบประมาณแผ่นดิน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมและทั่วถึง มหาวิทยาลัย คณะ ควรมีการจัดอบรม/ศึกษาดูงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อเพิ่มความรู้และเปิดกว้างให้อบรมหลายมิติ เพื่อเพิ่มพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุนและให้ทุนสนับสนุนการศึกษา ในการบรรจุเป็นพนักงานงบประมาณแผ่นดินควรยึดตามศักยภาพ สมรรถนะของตัวบุคคล ควรมีโครงการหรืองานพิเศษ และมีการจัดสรรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีค่าล่วงเวลา ควรมีระบบที่เคร่งครัดเหมือนกันทุกหน่วยงาน ในการมาปฏิบัติงานตาม วัน เวลา ราชการ ควรมีสวัสดิการที่ดีและพอเพียงต่อบุคลากร เช่น ที่พัก ฯลฯ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรยอมรับในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรมีระบบดูแล สร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรที่ทำประโยชน์และทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ควรจัดประชุมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน พูดคุย แก้ไขปัญหาาร่วมกันเพื่อสร้างความรักใคร่ สามัคคีกันยิ่งขึ้นไป และผู้บริหารควรมีธรรมาภิบาลต่อผู้ปฏิบัติงาน และความเมตตาากรุณา

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับสมมติฐานการวิจัย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยการพัฒนาการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยค่าตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น จำนวนบุคลากรมากขึ้น ปัจจัยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรมีความคาดหวังว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสนิสนิยม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจที่จะสามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน ตลอดจนสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวราวุธ คำแก้ว (2550, น.55) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ทุกปัจจัยเกี่ยวกับงาน เช่น งานที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทน และสวัสดิการโอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศที่ทำงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรเห็นว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการที่บุคลากรควรมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสมและมีความยุติธรรม ตลอดจนการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา บุญเพลิง (2552, น.95) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน ด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรและด้านความมีอิสระในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .700 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 53.20 มีค่า $R^2 = .532$ และมีค่าของ F เท่ากับ 84.217 มีค่า R^2 Change เท่ากับ .518 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha .05$ เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่าตัวแปรที่จะอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยเรียงลำดับการเข้าสู่สมการ

ตามความสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้ คือ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_1) ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (X_2) และตัวแปรตัวสุดท้ายที่เข้าสู่สมการที่ดีที่สุดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ได้แก่ ภาวะผู้นำ (X_4) ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวรจรงค์ กาญจนพาที (2556, น.83) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตามและประสิทธิผลองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.963$) 3) ด้านความมีอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงบริหารมี = 0.424 การสร้างแรงจูงใจ = -0.299 การกระตุ้นทางปัญญา = -0.255 4) ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องมีความเหมาะสมปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน การตัดสินใจของผู้นำต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา เมืองโต (2550, น.83-86) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงาน ในด้านลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะงานและการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอและควรมีการประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานความถูกต้องเหมาะสมและมีความยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน

1.2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคลากรสายสนับสนุนจะมีความรู้สึกผูกพันร่วมกันในการร่วมคิด ร่วมทำและส่งผลต่อแรงจูงใจของตนเองในการทำงาน นอกจากนี้ควรมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ที่เลี้ยงหรือระบบพัฒนาการทำงาน ฯลฯ ที่เหมาะสม เพื่อจะได้เป็นแหล่งค้นคว้าและพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา

1.3 ควรสร้างค่านิยมการยอมรับนับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ของบุคลากร

1.4 ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การดูแลหลังเกษียณอายุราชการอย่างเหมาะสม

1.5 ต้องเร่งสร้างขวัญ กำลังใจเพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคง ความรักในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้

1.6 ควรกำหนดและออกแบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริงแก่บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

1.7 ควรจัดทำระบบและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ทำประโยชน์แก่องค์กร โดยคำนึงถึงหลักความถูกต้อง ยุติธรรมอย่างแท้จริง

1.8 ควรเปิดพื้นที่อิสระทางความคิดแก่บุคลากรให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

2.2 การทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือผู้วิจัยทุกประการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย ครอบครัวสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน และทุกท่านที่ได้ดูแลและให้โอกาสทางการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิรวรรณ หาดทรายทอง. (2539). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรวิทย์ เอกเกตุ. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พนมพร บำรุงบุญและปิยลักษณ์ โพธิ์วรรณ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารช่อพะยอม*. 29(1), น.117-124.
- วรางคณา กาญจนพาทย์. (2556). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อุษา เมืองโต. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*.
- Baron, A.R.(1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon. (p.165)
- Hewitt Associates. *Best employers in Canada*.<http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf> สืบค้น 30 เมษายน 2563
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, p. 2.
- Steers, R. M. (1977, March). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 46 - 75.