

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Influential factors on organizational commitment of administrative staff :

A case study of Pibulsongkram Rajabhat University

Received: 4/07/2568

Revised: 28/12/2568

Accepted: 29/12/2568

สาธิต มณีโชติ¹, ธนัสธา โรจนตระกูล²

และ โชติ บดีรัฐ³

Sathit Maneechot¹, Tanastha rojanatrakul²

and Chot Bodeerat³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดำเนินการตามระเบียบการวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม คือบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 211 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .78 (R^2) ร้อยละ 61 3) แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า การเพิ่มความมั่นคงในอัตรากำลังให้พนักงานได้ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการ การดูแลค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เป็นธรรม

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Graduate Student of Public Administration, Faculty of Social Science and Local Devolvment, Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: sathit.ma@psru.ac.th

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²Curriculum Lecturer of Public Administration, Faculty of Social Science and Local Devolvment, Pibulsongkram Rajabhat University.

³อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

³Curriculum Lecturer of Public Administration, Faculty of Social Science and Local Devolvment, Pibulsongkram Rajabhat University.

*E-mail: sathit.ma@psru.ac.th

และเพียงพอ และการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารในองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพัน; พนักงานมหาวิทยาลัย; มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ABSTRACT

This research aims to: (1) study the level of organizational commitment among support staff at Pibulsongkram Rajabhat University, (2) examine the factors influencing organizational commitment among these employees, and (3) explore strategies to enhance their organizational commitment. The study employs a mixed-method research approach, combining quantitative research using questionnaires and qualitative research through interviews. The sample for the questionnaire includes 211 support staff members, while the qualitative study involves six key informants selected through purposive sampling. Data analysis utilizes statistical measures such as frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings indicate that: (1) the overall level of organizational commitment among support staff at Pibulsongkram Rajabhat University is high; (2) factors influencing organizational commitment are statistically significant at the 0.05 level, with a correlation coefficient (R) of 0.78 and an R^2 value of 61%; and (3) strategies to enhance organizational commitment include ensuring job security until retirement, providing fair and adequate compensation and benefits, supporting continuous

Keywords: Bond; University Staff; Pibulsongkram Rajabhat University

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่ในการผลิตพัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ และมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้กับประชากรของประเทศ ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนวิชาการ บุคลากรทุกระดับไม่ว่าจะเป็น คณาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการสายสนับสนุนวิชาการ ล้วนมีส่วน สำคัญในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจหลักของหลักการของการประกันคุณภาพการศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติคือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจต้องดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

ระดับอุดมศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสมศ. กรอบการปฏิบัติราชการตามมิติด้านต่าง ๆ และต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นประจำทุกปีการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาดังกล่าว มีการกำหนดตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการในการบริหารและพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ มีการวางแผนและการลงทุนงบประมาณและทรัพยากรและกิจกรรมการดำเนินงานตลอดจนการกำกับดูแลและการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ควบคู่ไปกับการมีบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพ (คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา คณะอนุกรรมการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา, 2563 : 10 อ้างถึงใน มาริษา อนันทรวัน, 2564 : 3)

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ในการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามต่อไป

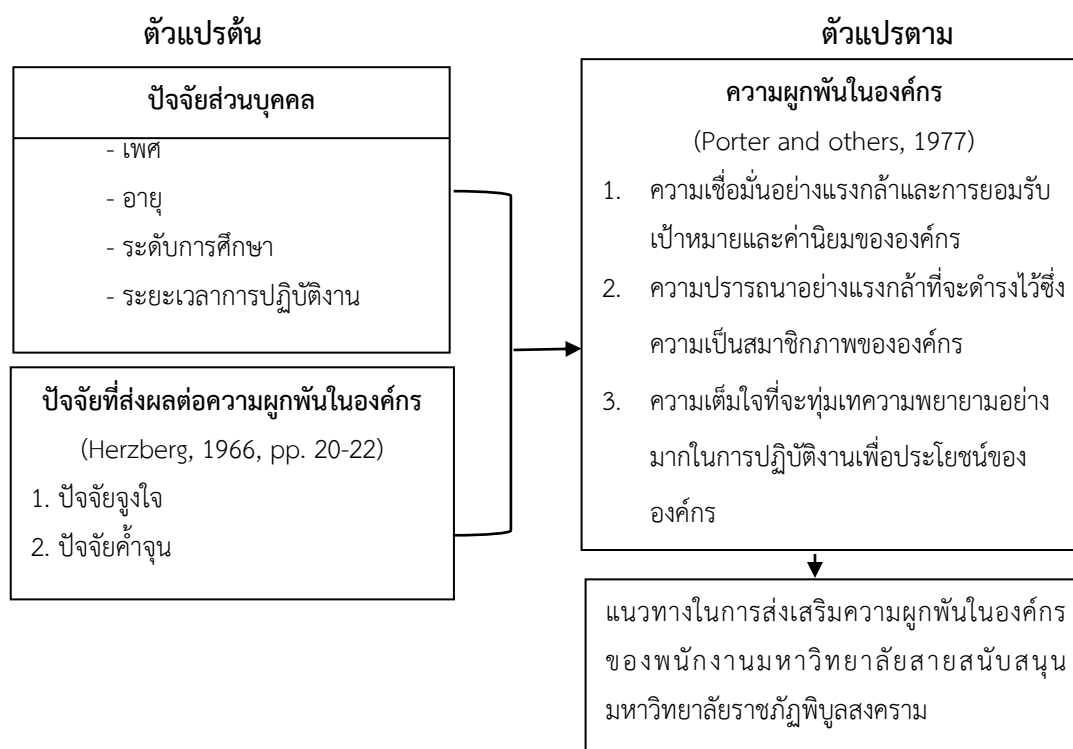
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : (สาธิต มณีโชติ, 2568)

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 445 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบเจาะจงจากบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัย ใช้วิธีการกำหนดขนาดที่พอดีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรในการวิจัย โดยใช้สูตรสำเร็จของ Taro Yamane กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวน 445 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 211 คน

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุมพล เสมอจันทร์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม

3.2 ศาสตราจารย์ ดร.คงศักดิ์ ศรีแก้ว รองอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรมและผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ อยู่มี รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3.4 รองศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ รองอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ศรีสมบัติ รองอธิการบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

3.6 รองศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ปิ่นสกุล รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ ปัจจัยเชิงใจ 1) ด้านความสำเร็จของการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการนิเทศงาน 5) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร 6) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 7) ด้านชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความมั่นคงในงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัย ซึ่งในที่นี้คือแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างเสร็จ เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ก่อนนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อขอข้อเสนอแนะ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างทดลองจำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นจึงคำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.930 และ 0.980

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ จากนั้นดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน โดยพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้แบบสัมภาษณ์ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ขอคำปรึกษาและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาพัฒนาแบบสัมภาษณ์

4. จัดทำแบบสัมภาษณ์โดยอิงจากกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สำหรับการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้ศึกษาขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ขั้นที่ 2 จัดเก็บข้อมูลโดยออกทำการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้แล้วทำการเรียกเก็บทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 ดำเนินการรวบรวม ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลตามประเด็นที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขอลงชื่อจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

2.2 ทำการนัดวัน เวลา สถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็นโดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

2.4 นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม นำแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้มุ่งเน้นการอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้:

1) การนำเสนอข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม รวมทั้งการอธิบายความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามที่มีต่อมหาวิทยาลัยฯ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

1. ถอดเสียงจากข้อมูลการสัมภาษณ์และจัดทำเป็นข้อความลายลักษณ์อักษร
2. จำแนกข้อความจากการสัมภาษณ์ออกเป็นประเด็น พร้อมคัดเลือกและเรียบเรียงเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยอ้างอิงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยคำนึงถึงบริบท (Context) ร่วมด้วย
4. สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและและจัดเตรียมเพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจาก จำนวน 211 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	83	39.34
หญิง	128	60.66
รวม	211	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	37	17.54
31 – 40 ปี	86	40.76
41 – 50 ปี	65	30.80
51 – 60 ปี	23	10.90
รวม	211	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	5.21
ปริญญาตรี	123	58.29
ปริญญาโท	68	32.23
ปริญญาเอก	9	4.27

รวม	211	100.00
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	37	17.54
5 – 10 ปี	64	30.33
11 – 15 ปี	46	21.80
16 – 20 ปี	34	16.11
มากกว่า 20 ปี	30	14.22
รวม	211	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 76.38 รองลงมาเป็นชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.34

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.76 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.81 และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมา มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.23 และน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 รองลงมา มีอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และน้อยที่สุด มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.22

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวม (n=211)

ลำดับ	ความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	4.13	0.66	มาก
2.	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	4.06	0.65	มาก
3.	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน			

เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.35	0.57	มาก
ภาพรวม	4.18	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวม (n=211)

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล		ระดับความคิดเห็น		
ลำดับ	สงคราม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความสำเร็จของการทำงาน	4.50	0.38	มาก
2.	ด้านการยอมรับนับถือ	4.13	0.59	มาก
3.	ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	4.34	0.51	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.52	0.49	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้า	4.02	0.75	มาก
ภาพรวม		4.30	0.41	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.41) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ความสำเร็จของการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 4 การทดสอบปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (n=211)

ตัวพยากรณ์	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ปัจจัยจิตใจ					
ด้านความสำเร็จของการทำงาน	.19	.10	.13	1.86	0.07
ด้านการยอมรับนับถือ	.02	.08	.02	0.21	0.84
ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ	.28	.09	.25	2.97*	0.00
ด้านความรับผิดชอบ	.27	.08	.24	3.32*	0.00
ด้านความก้าวหน้า	.16	.05	.22	3.63*	0.00
ปัจจัยค้ำจุน					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.07	.05	-.10	-1.60	.11
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.04	.06	-.04	-.61	.54
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.15	.05	.16	2.91*	.00
ด้านการนิเทศงาน	-.02	.07	-.02	-.23	.82
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	.10	.07	.12	1.42	.16
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.11	.05	.13	2.03*	.04
ด้านชีวิตส่วนตัว	.13	.04	.16	2.88*	.00
ด้านความมั่นคงในงาน	.39	.06	.51	6.29*	.00
ค่าคงที่	1.24	.22		5.76*	.00
R = .78	R ² = .61	SEE = .35			
F = 161.36	Sig = .00				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยจิตใจ คือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัย ค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .78 และสามารถพยากรณ์ได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (R²) ร้อยละ 61 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .35 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน (Beta =

.51) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ ($Beta = .25$) ด้านความรับผิดชอบ ($Beta = .24$) ด้านความก้าวหน้า ($Beta = .22$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านชีวิตส่วนตัวเท่ากัน ($Beta = .16$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta = .13$) ส่วนด้านอื่น ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 5 แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม สรุปได้ ดังนี้ 1) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือการเพิ่มความมั่นคงในอัตราค่าจ้างให้พนักงานได้ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการ 2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ดูแลค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เป็นธรรม และเพียงพอ ส่งเสริมการวางแผนทางการเงิน เพิ่มสวัสดิการในการดูแลครอบครัวของพนักงาน 3) ส่งเสริมสนับสนุนการให้พนักงานมีความก้าวหน้าและอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข คือการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

ความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนูญ จันทร์สมบูรณ์ และศิริลักษณ์ แก่นจันทิก (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย สมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลวิชัย อินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ส่วนใหญ่มีความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะมาศ เกิดแสง (2562 : อ้างถึงใน ศิริวรรณ บัวโชติ, 2565 : 81) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ 0.00

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชภูมิ ทรงสำราญ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน : พหุกรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.68) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่าความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.04) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร (3.96) และความจงรักภักดีต่อองค์กร (3.83)

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีแนวทางดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน คือ การเพิ่มความมั่นคงในอัตรากำลัง ให้พนักงานได้ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการ
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ดูแลค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เป็นธรรม และเพียงพอส่งเสริมการวางแผนทางการเงิน เพิ่มสวัสดิการในการดูแลครอบครัวของพนักงาน
3. ส่งเสริมสนับสนุนการให้พนักงานมีความก้าวหน้าและอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารในองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ได้ค้นพบว่า ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่จะส่งผลต่อความสำเร็จอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสบการณ์ในการทำงาน จึงส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานควรพิจารณาโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง เพื่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน
2. หน่วยงานควรปรับอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เพียงพอกับสภาพการณ์ปัจจุบัน
3. หน่วยงานควรส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาผลที่เกิดจากการนำแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

เอกสารอ้างอิง

- ชาลีสา ศิริธรรมเกตุ. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธิดารัตน์ สอนเศรษฐ์, ระพีณ ชูชื่น และธนวิน ทองแพง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 1(6), 55-67.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นพพร วิโรจน์ศิริศักดิ์. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณอร พัฒนาการค้า. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีนันท์ มัคกระม, สุรศักดิ์ แก้วคำแสน และสุวารี เขียวคำ. (2562). การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- มัญญ จันทรสมบัติ และศิริลักษณ์ แก่นจันทิก. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย สมุทรสาคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- รัชภูมิ ทรงสำราญ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน: พหุกรณีศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริวรรณ บัวโชติ. (2565). ความผูกพันของข้าราชการรัฐการที่มีต่อสำนักงานอัยการ

ภาค 6 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สิทธิ์ชัย ชูจีน. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอ
ท่าแพ จังหวัดชุมพร. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางสุขภาพ*, 3(2), 57-71.

สุภาวณี กองแก้ว. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จังหวัด
พิษณุโลก [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562, มกราคม-มิถุนายน). ความผูกพันในองค์การ. *Journal of Roi Kaensarn
Academi*, 4(1), 32-45.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Pub. Co.

Porter, R. (1977). *The Making of Geology*. Cambridge University Press.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.
Administrative Science Quarterly, (22), 46-56.