

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี

สุจิตรา แน่ใหม่^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ศึกษาการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรมใหญ่ และเพื่อบูรณาการงานวิจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เอกชน ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้แตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 335 คน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

บุคลากรโดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ส่วนใหญ่เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากรภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกออกเป็นด้านองค์การอยู่ในระดับมาก ด้านงานอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ด้านความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีความผูกพันด้านงาน ด้านองค์การ ด้านความผูกพันของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน

¹ สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี e-mail: Sujitra.tick@gmail.com

*ผู้รับผิดชอบหลัก e-mail: Sujitra.tick@gmail.com

EMPLOYEE ENGAGEMENT TO PRIVATE UNIVERSITY IN PATHUMTHANI PROVINCE

Sujitra Naemai^{1*}**Abstract**

A study of organizational commitment of private university support personnel. In Pathum Thani Province The purpose is to study. Study on the utilization of employee welfare. And to integrate organizational commitment of private university support personnel. In Pathum Thani Province To compare the sex, age, status, job position, working time. Income and Organizational Commitment of Private University Support Staff. In Pathum Thani Province A total of 335 samples were selected.

Total staff, classified by gender, age, status, education, position, working time and income, found that the organizational commitment of private university support personnel In Pathum Thani Province The five aspects of the organization are human resources development. Leadership And the engagement of personnel.

Test results hypothesis

Organizational commitment of private university support personnel. In Pathum Thani province, It is divided into 5 areas: human resources development. Leadership And the engagement of personnel overall was at a high level. The level of organization is very high. The level of work. Human resource development is at a high level. Leadership is at a high level. The engagement of personnel was at a high level. Conclusions: Organizational commitment of private university support personnel. In Pathum Thani Province Most of them are engaged in organizational affairs. Leadership And the development of human resources, respectively.

Keywords : Organizational Commitment of Private University Support Staff

¹ Management Faculty of Business Administration and Accounting Pathumthani University

* Corresponding author, e-mail: Sujitra.tick@gmail.com

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันนอกจากองค์การจะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากร รวมถึงกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ เพื่อนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ “บุคลากร” นับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดสำหรับนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น จะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ดังที่มีการกล่าวถึงความสามารถขององค์การในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูงและผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจะอยู่คู่กับองค์การ

ดังนั้นการที่องค์การจะสามารถพัฒนาไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการทุ่มเทสติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งของต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรที่สะท้อนถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

สถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่มีบทบาท และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมีการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และการแก้ไขปัญหา การพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้คนได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและจริยธรรม เป็นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนในประเทศ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีลักษณะเฉพาะมีความสามารถ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน (สุทธิลักษณ์ คำทอง, 2549 : 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอนในรายวิชา BU1102 การจัดการสมัยใหม่
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลเบื้องต้น (Primary Data) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานออกหนังสือ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลนครรังสิต นายกเทศมนตรีเทศบาลนครเมืองสนั่นรักษ์ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบึงยี่โถ และนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัด

ปทุมธานี และขอความร่วมมือจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา

2. ข้อมูลทุติยภูมิหรือข้อมูลสำเร็จ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมและค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้วยรายด้านพบว่า ด้านองค์การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาองค์การมีการถ่ายทอดนโยบายและ กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การอย่างชัดเจน และลำดับรองลงมา องค์การมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยให้กับพนักงาน และในองค์การของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ตามลำดับ

ความผูกพันที่เกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้วยรายด้านพบว่าด้านบุคลากรในองค์การมีรูปแบบสอดคล้องกับองค์การมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือองค์การมีการให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน และองค์การเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ และองค์การมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ความผูกพันที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้วยรายด้านพบว่าด้านองค์การมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสมมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือองค์การมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถที่พนักงานทำลงไป และองค์การมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และองค์การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน ตามลำดับ

ความผูกพันที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้วยรายด้านพบว่าผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบ และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

ความผูกพันที่เกี่ยวกับด้านความผูกพันของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าท่านมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับผิดชอบต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ องค์การของท่านเป็นหน่วยงานที่ดีและนำร่วมทำงานด้วย ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า

ในภาพรวมแต่ละด้าน ด้านงานอยู่ในระดับสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านองค์การ ด้านความผูกพันของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบสมมติฐานค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่างกัน ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน เป็นดังนี้

1. เพศบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศแตกต่างกัน มีด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2. อายุบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีอายุแตกต่างกัน มีด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนด้านองค์การ ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีสถานภาพแตกต่างกัน มีด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

4. การศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษามีด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

5. ตำแหน่งงาน บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษามีด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

6. ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษามีด้านองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

7. รายได้ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานีมีการศึกษามีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านองค์การ ด้านงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการจัดลำดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามค่าเฉลี่ยพบว่าลำดับต่ำสุดกว่าทุกด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการส่งบุคลากรไปอบรมในและนอกสถานที่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก

2. ด้านภาวะผู้นำ ควรมีการวางตัวเพื่อให้เหมาะสมกับเป็นผู้นำ

3. ด้านความผูกพันของบุคลากร ควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรม ให้มีความสามัคคีกันในมหาวิทยาลัย

4. ด้านองค์การ ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับพนักงาน มีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับพนักงานอย่างชัดเจน

5. ด้านงาน ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการจัดเตรียมอุปกรณ์การทำงานสำนักงานให้เพียงพอกับการใช้งาน

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดใกล้เคียง
2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนและรัฐบาล ในจังหวัดใกล้เคียง เพื่อขยายมุมมองในการวิจัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนและให้ทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ตลอดจนผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวก ให้ความ โอกาส วัสดุสิ้นเปลือง สำหรับในการทำวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ธนากร ธนาธารชูโชติและคณะกรรมการทุกท่าน ที่กรุณาความช่วยเหลือ แนวคิดข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างดียิ่ง ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จสมบูรณ์ตรวจสอบและแก้ไขงานวิจัยครั้งนี้ให้ถูกต้อง

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี ที่อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาที่ช่วยประสานงาน อำนวยความสะดวกประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งดำเนินการส่งเล่มวิจัยที่สมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กรกต บัวอินทร์ (2553). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนประจำบารุง จ.พะเยา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิตติวรา อริยะ (2555). ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ไนท์ซาฟารี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา วานิชย์ปัญญา (2544). หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา สานิชย์ปัญญา (2545). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาสสิริ ปัญญาภู (2553). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผกานันท์ ภูักันพันธ์ (2552). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธานีนท์ ศิลป์จารุ (2548). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์ จำกัด.
- วิเชียร วิทยอดม (2547). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ นาวิการ (2540). การบริหารพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ :บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.

- สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- सानิตตา วงศ์สุระเศรษฐ (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.