แนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Guidelines to promote organizational commitment of employees of the Science and Technology Center Suranaree University of Technology

พลพินิจ อ่อนคำ[1] และเศรษฐวัฒน์ โชควรกุล[2]

Polpinit Onkham[1] and Settawat Chokworakul[2]

Received : May 22, 2022; **Revised :** May 27, 2022; **Accepted :** May 28, 2022

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 175 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 122 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .750 วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง จำนวน 5 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้

---

[1]ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี; The Center for Scientific and Technological Equipment, Suranaree University of Technology, Thailand;
e-mail : Polphinit@sut.ac.th

[2]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา; Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand;
e-mail : Dr.settawat@gmail.com

และสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อใช้ในการศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวม การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีระดับต่ำสุด 3 ลำดับของแต่ละด้านองค์กรใส่ใจดูแลสวัสดิการด้านต่างๆของท่านเป็นอย่างดี แนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คือ 1) มีสวัสดิการในการดูแลบุคลากรที่ดี 2) ค่าตอบแทนต่างๆ ควรปรับตามสภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนไปในปัจจุบัน

คำสำคัญ (Keywords) : ความผูกพัน, องค์กร, ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

Abstract

This research The objectives were 1) to study the level of organizational commitment of employees of the Scientific and Technological Center Suranaree University of Technology 2) to study ways to promote organizational commitment of employees of the Science and Technology Center Suranaree University of Technology research population is an employee of the Center for Scientific and Technological Instruments Suranaree University of Technology consisted of 175 people. The staff of the Center for Scientific and Technological Equipment, Suranaree University of Technology, amounting to 122 people, used stratified

sampling. by the tool used as an estimation scale questionnaire The confidence value of the whole questionnaire was .750 data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. In the structured interview, the respondents selected a specific target group of 5 people, classified by gender, age, educational level. work experience and income; and create a structured interview form. To be used in the study of ways to promote organizational commitment of employees of the Scientific and Technological Center Suranaree University of TechnologyThe results showed that.

1. Scientific and Technological Center Suranaree University of Technology, overall, a study of the level of organizational commitment of employees of the Center for Science and Technology Suranaree University of Technology Overall there is a level of commitment to the organization. The highest mean, followed by strong desire to remain a member of the organization. and the strong belief and acceptance of the goals and values of the organization The least average

2. The results of a study on ways to promote organizational commitment of employees of the Scientific and Technological Center Suranaree University of Technology The researcher has determined the interview issues from the results of the data analysis, guidelines for promoting organizational engagement of employees of the Science and Technology Tool Center. Suranaree University of Technology with the lowest level 3 order of each side. The organization takes good care of your welfare in various fields. Approaches to promote organizational commitment of employees of Suranaree University of Technology Center of Science and Technology are 1) having good welfare in caring for personnel; 2) various remunerations should be adjusted according to the current economic changes.

Keywords : Affiliation, Organization, Science and technology tool center

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีมากขึ้นอย่างแพร่หลายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจทำให้องค์กรต่างๆจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขัน

ของตนเองให้สอดรับกับสถานณ์การในปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร ยิ่งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้มากขึ้นเท่าไหร่ก็ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมบุคคลที่แสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจ ยอมรับจุดมุ่งหมายและค่านิยมของการรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งเต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จต่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมที่จะอุทิศตนและเสียสละเพื่อองค์การ หวงแหนทำนุบำรุง มีความภาคภูมิใจกับองค์การเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความรู้สึกเสียใจการปฏิบัติงานขององค์การกับความล้มเหลว และพร้อมที่จะคิดหาแนวทางเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์การให้ดีขึ้นอยู่เสมอๆ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป (ศิริพร พรมโสภา, 2559 : 18)

ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรได้นานกว่าและเต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพราะเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องไม่โยกย้ายปลี่ยนแปลงที่ทำงาน (สรัญญา จันทรวงทอง, 2546 : 14-15) เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถให้กับองค์กรนั้นๆ ด้วยความรู้สึกว่าพนักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วย การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์การจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง การอบรม และพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นและเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์การสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์การทั้งสิ้น

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์กรและเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้นพร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย

กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน (ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559 : 1)

ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2533 เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย โดยการระบุในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ให้เป็นหน่วยงาน ในระยะเริ่มแรกของมหาวิทยาลัยที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้กำหนดนโยบายให้ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีการดำเนินการภายใต้หลักการบริหารจัดการแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ ”เพื่อเป็นหน่วยงานสนับสนุนวิชาการอันเกี่ยวข้องกับการจัดบริการห้องปฏิบัติการ เพื่อรองรับด้านการสอนภาคปฏิบัติการ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาของคณาจารย์และบริการวิชาชีพให้แก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและ เอกชน รวมทั้งปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

โดยแต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันตามความรับผิดชอบในแต่ละสายงาน ซึ่งแต่ละงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกำลังคนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการสำรวจสถิติฐานข้อมูลงานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป พบว่าพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมามีจำนวนพนักงานลาออกจากงาน จำนวน 15 คน และโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจำนวน 6 คน และการมาปฏิบัติงานของพนักงานไม่ตรงต่อเวลาในการมาปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลางาน เป็นประจำ และจากการประเมินความพึงพอใจของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ.2562 มีความพึงพอใจเล็กน้อยใน เรื่อง การไม่ได้รับการจัดสรรคอมพิวเตอร์สวัสดิการเบิก-จ่ายค่ารักษาโรงพยาบาลของบิดา มารดาไม่เหมาะสม บุคลากรในห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอต่องานที่ได้รับผิดชอบค่อนข้างสูงมาก (ฐานข้อมูลงานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2562)

จากปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวในข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

เพื่อให้มีความเป็นเลิศปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพก้าวไปสู่องค์กรศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชั้นนำ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาใน การปฏิบัติงานอันส่งผลต่อไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 175 คน (ฐานข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ วันที่ 30 กันยายน 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 122 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (สิน พันธุ์พินิจ 2554, น. 133)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการออกแบบเนื้อหาในแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามจะใช้คำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 86-87)

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรการปฏิบัติงานมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.123)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรกลางวันน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ระดับมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้แบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อหาค่าทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสำหรับคำถามปลายเปิดใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.46 มีช่วงอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คือ คิดเป็นร้อยละ 45.08 ส่วนใหญ่ มีระดับมีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 86.06 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 77.86 และส่วนใหญ่มีรายได้ 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.24

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		แปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.91	0.34	มาก	3
2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ	4.63	0.51	มากที่สุด	1
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	4.01	0.43	มาก	2
รวม	4.18	0.29	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.43) และ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์กร		แปลความหมาย	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	แนวทางการปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร	4.12	0.99	มาก	3
2.	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นๆ ว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.43	0.82	ปานกลาง	6
3.	องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.38	0.71	ปานกลาง	7
4.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงศักยภาพของท่านได้	3.93	1.00	มาก	4
5.	ท่านมีโอกาสที่จะเสนอหรือประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่องานของท่าน	3.31	0.55	ปานกลาง	8
6.	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดใหม่ๆ หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในหน่วยงานของท่าน	3.84	0.96	มาก	5
7.	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรจากหัวหน้าหน่วยงาน	4.50	0.76	มาก	2
8.	ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้สามารถทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานได้	4.77	0.61	มากที่สุด	1
	รวม	3.91	0.34	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.91, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8 ท่านเชื่อว่าองค์กรนี้สามารถทำให้ท่านประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ข้อ 7 ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาองค์กรจากหัวหน้าหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.50, S.D. = 0.76) และข้อ 1 แนวทางการปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร ($\bar{x}$ = 4.12, S.D. =

0.99) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ท่านมีโอกาสที่จะเสนอหรือประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่องานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ		ระดับความผูกพันต่อองค์กร		แปลความหมาย	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1.	ท่านจะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	4.50	0.63	มาก	7
2.	ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	4.69	0.62	มากที่สุด	3
3.	ท่านมีความรู้สึกอยากที่จะมาทำงานให้กับองค์กรทุกวัน ท่านมีความรู้สึกอยากที่จะมาทำงานให้กับองค์กรทุกวัน	4.65	0.62	มากที่สุด	5
4.	ท่านได้เสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.75	0.65	มากที่สุด	2
5.	ผู้บังคับบัญชาให้ท่านออกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.52	0.73	มากที่สุด	6
6.	ท่านมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร	4.82	0.53	มากที่สุด	1
7.	ท่านจะได้รับคำยกย่องนับถือจากองค์กรหรือหัวหน้างาน	4.48	0.81	มาก	8
8.	องค์กรและเพื่อนร่วมงานจะให้ความสำคัญกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก	4.66	0.70	มากที่สุด	4
	รวม	4.63	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 6 ท่านมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ข้อ 4 ท่านได้เสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะทำงานอย่างสุด

ความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.65) และข้อ 2 ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7 ท่านจะได้รับคำยกย่องนับถือจากองค์กรหรือหัวหน้างาน ($\overline{X}$ = 4.48 , S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป		ระดับความผูกพันต่อองค์กร		แปลความหมาย	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1.	ท่านมีความจงรักภักดีท่านองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.76	0.58	มากที่สุด	1
2.	ท่านรู้สึกรักในงานและองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	3.63	0.86	มาก	8
3.	ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและท่านไม่คิดจะโยกย้ายไปไหน	4.07	0.44	มาก	3
4.	ท่านไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ	3.69	0.95	มาก	7
5.	องค์กรใจใส่ดูแลสวัสดิการด้านต่างๆ ของท่านเป็นอย่างดี	3.73	0.92	มาก	6
6.	ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเหมาะสมกับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับองค์กร	4.07	0.41	มาก	4
7.	ท่านรู้สึกความมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กรนี้	3.97	0.95	มาก	5
8	ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.13	0.60	มาก	2
	รวม	4.01	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ท่านมีความจงรักภักดีท่านองค์กรที่ท่าน

ปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ ข้อ 8 ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.60) และข้อ 3 ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและท่านไม่คิดจะโยกย้ายไป ไหน ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.44) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ท่านรู้สึกรักในงานและองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.86)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษษแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จากแนวคิดทฤษฎีเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของSteers and Porter (1983: 442-443) ให้ความหมายวา ความผูกพันตอองคการเปนลักษณะความสัมพันธของบุคคลที่มีตอองคการซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ 1) มีความเชื่ออยางแรงกลาและยอมรับในเป้าหมายและคานิยมขององค์การ การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกันและเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กร และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี 2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ แสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 3) มีความปรารถนาอยางแรงกลาที่จะเปนสมาชิกขององคการตอไป แสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระทางวิชาชีพตลอดจนความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป

ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ การสร้างนวัตกรรมในปัจจุบันให้มีความทันสมัย มีการนำเสนอนวัตกรรมที่มีความทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนาองค์กร องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเสนอสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อลดต้นทุนงบประมาณ และการเปิด

โอกาสให้นำเสนอสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมใหม่ๆ จะทำให้เกิดความรักในองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ภัทรพร ชื่นภากรณ์(2555, : น.8) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Employee engagement) เป็นคุณลักษณะภายในของบุคลากรที่มีความตั้งใจทุ่มเทพลังกายพลังใจให้กับการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรจะรู้สึกตื่นเต้น รู้สึกท้าทายกับงานที่ทำในแต่ละวัน บุคลากรจะพัฒนาตนเองดึงเอาความสามารถหาพรแสวงพร้อมนำเอาพรสวรรค์ในตัวเองมาใช้ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่พร้อมทั้งเรียนรู้หาวิธีการใหม่ๆในการทานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร คือ พนักงานจะได้รับคำยกย่องนับถือจากองค์กรหรือหน่วยงาน บุคลากรที่มีความสามารถจะรักษาผลประโยชน์ขององค์กรค่อนข้างมาก องค์กรให้การดำเนินชีวิตที่ดี ได้รับอิสระในการออกความคิดเห็นเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้า 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ รู้สึกรักในองค์กรและอยากให้องค์กรพัฒนาไปในแนวทางที่ดีขึ้น ลดภาระงาน สร้างแรงจูงใจและปรับเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงาน รักองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุด การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ควรมีการปรับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานตามสภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนไปในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริญาพร ปรีชา (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 พบว่า ปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา ภาระงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการ และเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและเงินเดือนค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายงาน ระบบการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และสุดท้าย ครอบครัวและภูมิลำเนา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 1) องค์กรควรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น เพื่อนำมาฝึกการเรียนรู้ เพิ่มทักษะให้กับพนักงานเสริมสร้างประสบการณ์ ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นและยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรด้วย 2) ควรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานตามสมควร เช่น งบประมาณในการจัดประชุม งบประมาณค่าใช้จ่ายในการเดินทาง งบประมาณค่าวัสดุอุปกรณ์จำเป็นในการดำเนินงาน อย่างพอเพียง

1.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ 1) องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมโครงการเพิ่มความสุขภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการทำงานในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ อย่างเหมาะสม 2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์การให้มาก จัดอบรมให้ไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ ชัดเจนและสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกันและเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ 3) องค์กรควรมีการจัดโครงการเพื่อแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กรและสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมสม่ำเสมอคงเส้นคงวาในการทำงาน 4) องค์กรควรจัดโครงการเพื่อแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระทางวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการศึกษา การหาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปมีความครอบคลุมและเกิดประโยชน์เพิ่มมากขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น 2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

เอกสารอ้างอิง (References)

ฐานข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ วันที่ 30 กันยายน 2562.

ฐานข้อมูลงานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบบสำรวจความพึงพอใจ (FM-407-02-14/Rev.No.0/13/05/2562).

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้ง ที่ 7 11. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

ศราวุธ โภชนะสมบัต. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.

ศิริพร พรมโสภา. (2559). **ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์การศึกษาบัณฑิต. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สรัญญา จันทรรวงทอง. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีอคติทางและการรับรู้ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สิน พันธุ์พินิจ. (2554). **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.