

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
Organizational Commitment of Academic Supporting Staff,
Burapha University, Chonburi Province.

ระชา เมืองสุวรรณ*
(Racha Muengsuwan)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา 3) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าไคสแควร์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นและกำหนดวิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 340 คน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2) และ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (X_4) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 34.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยสมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y} = 1.183 + 0.146(X_1) + 0.202(X_2) + 0.088(X_3) + 0.265(X_4)$

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด วิทยาเขตหัวหิน 76120 ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ลินเภาว์

Thesis Master of Public Administration, Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University, Hua Hin Campus 76120

Corresponding author: Racha@go.buu.ac.th

ABSTRACT

This research aimed to study 1) organizational commitment of academic supporting staff of Burapha University, 2) perceived career success of academic supporting staff of Burapha University, 3) perceived career success influenced the organizational commitment of academic supporting staff of Burapha University. Data were treated and analyzed by using descriptive and Inferential Statistic Methods, which were percentage, Frequency, mean, standard deviation, Chi-square test and Multiple Regression Analysis. Using Probability Sampling and Stratified Random Sampling. Sample group consisted of 340 academic supporting staff working in Burapha University.

Finding: 1) organizational commitment, as a whole and each aspect was at high level, 2) perceived career success, as a whole and each aspect was at high level, 3) perceived career success in aspects of interpersonal success (X_2) and hierarchical success (X_4) affecting organizational commitment of academic supporting staff of Burapha University at the percentage of 34.30 with statistical significance level of 0.01.

The regression equation was $\hat{Y} = 1.183 + 0.146(X_1) + 0.202(X_2) + 0.088(X_3) + 0.265(X_4)$

Keywords: Organizational commitment, Academic supporting staff, Burapha University

Article history: Received 31 August 2020
 Revised 1 November 2020
 Accepted 6 November 2020
 SIMILARITY INDEX = 2.90 %

1. บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งรวมผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถชี้นำและสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560: 2) สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการด้านการสอนและการวิจัยควบคู่กับคุณธรรมต่อสังคม โดยมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาจึงมีภารกิจหลักในการให้การศึกษา ส่งเสริมงานวิจัยที่จะสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สนับสนุนความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม พัฒนาศักยภาพแก่สังคมชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งการที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรในองค์กรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อบุคลากรในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญพร้อมที่จะเข้าถึงความต้องการและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับงานอย่างเต็มที่ (สุภรัตน์ น้ำใจดี, 2548: 2) ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร นอกจากนี้ยังเป็นตัวช่วยให้อัตราการลาออก การขาดงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานลดลงอีกด้วย โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (วรรณ อาวรรณ, 2557: 107)

มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งประเภทบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560: 23) โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนอย่างมากในการช่วยผลักดัน พัฒนา และส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560: 35) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีที่จะรักษามูลค่าการให้อยู่กับมหาวิทยาลัยให้นานที่สุด โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดความผูกพันกับองค์กร และพร้อมที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ประสิทธิ์ชัย เดชชา, 2557: 189) สร้างการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของแต่ละบุคคลที่จะส่งผลให้บุคคลนั้นเห็นคุณค่าในตนเองและมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้และความชำนาญในสายงานอยู่เสมอ (Robbins, 2003: 30) โดยการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย เนื่องจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความแตกต่างกัน ซึ่งหมายรวมถึงตำแหน่งบริหารด้วย (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560: 42) ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกท้อถอยในการปฏิบัติงาน ไม่มีแรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นในการพัฒนาวิธีการทำงาน พัฒนาตนเองให้รับรู้ความสำเร็จในอาชีพ (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2560: 32) ซึ่งหากองค์กรมีบุคลากรที่ขาดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นอาจก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่อการก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นทั้งตำแหน่งทางวิชาชีพและตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งเป็นการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกนึกคิดในด้านลบของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรลดลง ตลอดจนการลาออกเพื่อเข้าสู่องค์กรใหม่ที่สามารถตอบสนองให้กับคุณนั้น ๆ รับรู้ถึงความสำเร็จในอาชีพทั้งในด้านความก้าวหน้าในสายงานและต่างสายงาน รายได้ และการยอมรับในสังคม จากสภาวะปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลของการศึกษารังนี้มาเสนอแก่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม อันจะก่อให้เกิดการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็น ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1997: 67-70 อ้างถึงใน ชุติวรรณ ชมพรนันทน์, 2556: 18) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กร แบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกหรือด้านจิตใจ (Affective Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความรู้สึกในระดับสูง จะมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuous Commitment) เกิดจากการที่บุคลากรตระหนักถึงผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานในองค์กร โดยมีการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่เกิดจากการละทิ้งสมาชิกภาพของบุคลากรไป มีความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ไม่เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายงาน

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่รับรู้ในบุญคุณที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กร เกิดจากค่านิยมของสังคมทำให้รู้สึกต้องจงรักภักดีและอุทิศตนให้องค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม

Steers (1977: 46-56) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของบุคลากร มีเป้าหมายและค่านิยมเดียวกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร และพร้อมจะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังมีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะทำงานกับองค์กรไปตลอด

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เช่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การจงรักภักดีและเชื่อว่าองค์กรจะนำพาไปสู่ความสำเร็จ ความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมจะอยู่กับองค์กรไปตลอด ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่แต่ละองค์กรต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญ เร่งเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างยั่งยืน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1997) เนื่องจากได้รับความนิยมในการศึกษา อีกทั้งยังครอบคลุมในหลายมิติ สามารถประเมินระดับความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์กรได้อย่างชัดเจน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ

Gattiker & Larwood (1986: 79-80) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ โดยแบ่งการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพออกเป็น 2 ด้าน คือความสำเร็จด้านวัตถุหรือการรับรู้โครงสร้างภายนอกและความสำเร็จด้านความรู้สึกภายใน ซึ่งสามารถพิจารณาจาก 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

1) ด้านบทบาทการทำงาน (Work Role Success) มาจากการรวบรวมพฤติกรรมขณะปฏิบัติงานไปจนถึงปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จากการรับรู้แนวคิดอาชีพของตนเอง

2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล โดยพิจารณาจากการเป็นที่ยอมรับและการได้รับการชื่นชมอย่างจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการเงิน (Financial Success) เป็นการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากภายนอกว่าตนเองได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน โดยค่าตอบแทนควรอยู่ในระดับที่พึงพอใจและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4) ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) เป็นการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของตนว่ามีโอกาสจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนตำแหน่งตามระยะเวลาและการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามที่องค์กรกำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ

Hennequin (2007: 565-581) ให้นิยามความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าเป็นมุมมอง ส่วนบุคคลที่แต่ละคนจะใช้เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จด้านวัตถุ การรับรู้ความสำเร็จด้านจิตใจและการรับรู้ความสำเร็จด้านสังคม

Thomsom & Mabey (1994: 23 อ้างถึงใน กมลภัทร กาญจนเพ็ญ, 2556: 41) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ตัวแปรด้านบุคคล ลักษณะหัวหน้างาน และอายุการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันในอาชีพนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

สรุปได้ว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมักจะพิจารณาปัจจัยจากการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านวัตถุหรือการรับรู้โครงสร้างภายนอก และการรับรู้ความสำเร็จด้านความรู้สึกภายใน เนื่องจากการตอบสนองความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจและคุณภาพชีวิต โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้านนั้น ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ ตลอดจนการนำไปสู่การบรรลุสู่เป้าหมายในอาชีพที่แต่ละบุคคลตั้งเป้าไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยบูรพา

การกำหนดตำแหน่ง

มหาวิทยาลัยบูรพา (2556: 5) มีการกำหนดระบบจำแนกตำแหน่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยบูรพาออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ จำนวน 2 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และพนักงานสนับสนุนวิชาการ 2) ลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ความก้าวหน้าในการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยบูรพา (2556: 5) ได้กำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และประเภทตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยมีระดับตำแหน่ง ได้แก่ ปฏิบัติการชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

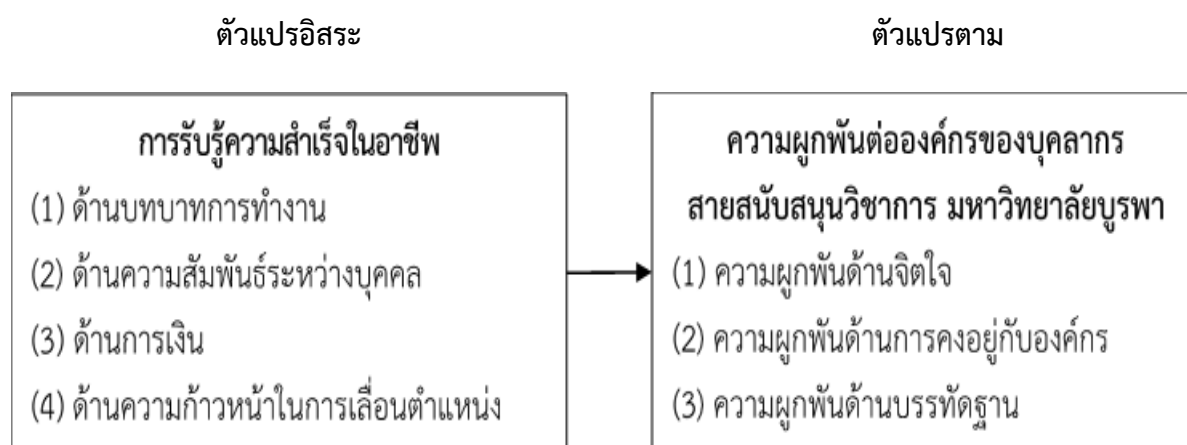
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผกาทิพย์ สัจจามัน และคณะ (2559: 69) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปใน Generation Y ของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบทบาทการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทการทำงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ชินกร และ ปภาดา (2559: 54) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โครตี โชคคุณะวัฒนา (2557: 109) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอยู่เสมอ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 2) ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ก็ย่อมทำให้พนักงานได้รับรู้ว่าตนเองยังมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือกัน ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาในการทำงานจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวน 31 ส่วนงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,910 คน (มหาวิทยาลัยบูรพา: 2563) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973 : 727-728) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% จำนวน 340 คน ใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนงาน	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ส่วนงาน	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4	1	17. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ	15	2
2. สำนักงานอธิการบดี	435	77	18. คณะศึกษาศาสตร์	105	19
3. คณะการจัดการและการ ท่องเที่ยว	23	4	19. คณะการแพทย์แผนไทยอภัย ภูเบศร	8	1
4. คณะสาธารณสุขศาสตร์	25	5	20. คณะสหเวชศาสตร์	16	3
5. คณะพยาบาลศาสตร์	45	8	21. คณะศิลปกรรมศาสตร์	22	4
6. คณะแพทยศาสตร์	573	102	22. วิทยาลัยนานาชาติ	17	3
7. คณะดนตรีและการแสดง	8	1	23. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์	25	5
8. คณะเภสัชศาสตร์	31	6	24. บัณฑิตวิทยาลัย	2	1
9. คณะมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์	45	8	25. วิทยาลัยวิทยาการวิจัย วิทยาการปัญญา	8	1
10. คณะภูมิสารสนเทศศาสตร์	17	3	26. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	9	1
11. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	27	5	27. สถาบันวิทยาศาสตร์ทาง ทะเล	113	20
12. คณะโลจิสติกส์	23	4	28. สำนักคอมพิวเตอร์	52	9
13. คณะวิทยาการสารสนเทศ	15	3	29. สำนักบริการวิชาการ	50	9
14. คณะวิทยาศาสตร์	75	13	30. สำนักหอสมุด	52	9
15. สถาบันภาษา	8	1	31. สำนักพัฒนานวัตกรรมการ	2	1
16. คณะวิศวกรรมศาสตร์	60	11	รวม	1,910	340

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง โดยตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง (Content Validity) ได้ค่าเท่ากับ 0.95 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามเท่ากับ 0.967 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านบทบาทการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงินและด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Rating Scale

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Rating Scale

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ คำร้อยละ การแจกแจงความถี่ และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติไคสแควร์ และวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท สถานภาพโสด มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีอัตราเงินเดือน/ค่าตอบแทนระหว่าง 21,000 - 35,000 บาท

4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.48)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.58)

4.4 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา				
	b	SE _b	Beta	t	Sig
(ค่าคงที่)	1.183	0.222		5.328***	0.000
ด้านบทบาทการทำงาน (X_1)	0.146	0.078	0.131	1.876	0.061
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2)	0.202	0.067	0.192	2.999**	0.003
ด้านการเงิน (X_3)	0.088	0.048	0.106	1.822	0.069
ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (X_4)	0.265	0.057	0.307	4.686***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

R = 0.585 R^2 = 0.343 Durbin-Watson = 1.791

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_2) และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (X_4) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.343 ซึ่งแสดงว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรร้อยละ 34.30

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.183 + 0.146 (X_1) + 0.202 (X_2) + 0.088 (X_3) + 0.265 (X_4)$$

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปและอภิปรายผล

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี เป็นสถาบันการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ และเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง บุคลากรจึงรู้สึกที่ตนเองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา อินทรอุดม (2556 : 55) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอมะขาม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวนอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากบุคลากรมีความเห็นว่าการมีระบบการจัดการที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา มีการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ มาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงองค์กรให้ผลตอบแทนสูงเพียงพอต่อการหาเลี้ยงชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรพรรณ พรเลิศประเสริฐ (2556: 79) วิจัยเรื่อง บุคลิกภาพ เชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษา พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เนื่องจากพนักงานรู้สึกพึงพอใจในตำแหน่งและรายได้ในปัจจุบัน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร

การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา เล็บครุฑ (2554: 73) วิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยจากการวิจัยสามารถนำมาสู่การวิเคราะห์ เพื่อสร้างข้อเสนอแนะให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

1. องค์กรควรมีการกำหนดแนวทางการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจนและเท่าเทียม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน
2. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ปฏิบัติงานจนสำเร็จ

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยที่มีความหลากหลายและกว้างขวางมากขึ้น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะทำให้งานวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลภัทร กาญจนเพ็ญ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสามัญศึกษาในเครือข่ายอาเซียน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติยา อินทรอุดม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรพรรณ พรเลิศประเสริฐ. (2556). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษา พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใช้ระบบโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชินกร และ ปภาดา. (2559). รายงานการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชุตีวรรณ ชมพอนันท์. (2556). บุคลิกภาพแบบ MBTI การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ (ในเขตกรุงเทพมหานคร). วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2557). เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 28 (85), 189-203.
- ผกาทิพย์ สัจจามั่น จารุวรรณ ธาดาเดช วิริณธิ์ กิตติพิชัย และ สุวรรณิ์ แสงมหาชัย. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไปใน Generation Y ของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี. **วารสารรามธิบดีเวชสาร**, 41 (3), 62-72.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2556). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2560). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยบูรพา. (2563). รายงานประจำปี มหาวิทยาลัยบูรพา 2562. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา อวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- โศรติ โชคคณะวัฒนา. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมกรรมการลาออกของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986, December). Subjective Career Success: A Study of Managers and Supports Personal. **Journal of Business and Psychology**, 1 (2), 78-94.
- Hennequin, E. (2007). What Career success means to Blue – Collar works. **Journal of Career Development International**, 12 (6), 565-581.
- Robbins, S. P. (2003). **Organizational behavior: Concepts, controversies and application**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22 (1). 46-56.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper & Row. Publishers, Inc