

**ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง**
**Organizational Commitment and Happiness at Work of the Employees
at Office of the President in an Autonomous University**

ศิริลักษณ์ รักเจียม¹ ณัฐวัชร ประทีป ณ ถาลง² จุรีวรรณ จันปลา³

Siriluck Ruckjiam¹ Nattawat Pradip Na Talang² Jureewan Janpla³

¹⁻²นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹⁻²Student in Bachelor of Business Administration Program in Management,
Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

³ภาควิชาศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³Liberal Arts Department, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

E-mail: jureewan_janpla@hotmail.com ; โทรศัพท์มือถือ : 081-5537225

Received: 23 July 2020

Revised: 05 March 2021

Accepted: 02 April 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับความความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยคือ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 130 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.00 มีสมการทำนาย คือ $Y = 0.77 + 0.382 (X_4) + 0.289 (X_5) + 0.151 (X_2)$ (3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ($r=0.660$)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ ความสุขในการทำงาน/ สำนักงานอธิการบดี

Abstract

The purposes of this research were to 1. compare organizational commitment classified by demographic factors, 2. study the factors affecting the organizational commitment, and 3. study the relationship between the factors of organizational commitment and happiness at work. The sample group used in the research was 130 employees working in the office of the president in an autonomous university and the research instrument was the questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample T-test, F-test, One-way ANOVA, stepwise multiple regression analysis, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1. the sample with different genders and departments had different organizational commitment with a statistically significant level of 0.05 2. factors in occupational security, relationship with colleagues, and leadership affecting organizational commitment with a statistically significant level of 0.05 The predictive powers at 56.00 percent and the forecasting equation of raw score were $Y = 0.77 + 0.382 (X_4) + 0.289 (X_5) + 0.151 (X_2)$ 3. organizational commitment had significant positive correlation with happiness at work at level of 0.01 ($r=0.660$)

Keywords: Organizational commitment/ Happiness at work/ Office of the president

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรในเชิงบวกที่มีต่อองค์กร เช่น การยอมรับค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รวมถึงมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป (ประมินทร์ เนาวกาญจน์. 2553) ซึ่งการทำความเข้าใจในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยทำให้องค์กรเข้าใจถึงธรรมชาติของบุคลากรมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญทั้งนี้เพราะบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นมักจะเริ่มจากการที่องค์กรเติมเต็มสิ่งที่บุคลากรต้องการ สร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้แก่บุคลากร และส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ลักษณะงาน ค่าตอบแทนโดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับและความสัมพันธ์

อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตามความต้องการ ซึ่งการที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดความรับผิดชอบ ต่อการทำงาน การไม่ตรงต่อเวลา การขาดงาน การลางาน และการลาออกจากงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรต่างๆ ก็มักจะทำการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กรทราบว่าบุคลากรในองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ซึ่งองค์กรสามารถนำผลจากการสำรวจดังกล่าวมาเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานและนโยบายในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมต่อไปได้

นอกจากความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ความสุขในการทำงานก็ถือเป็นอีกปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร ซึ่งวารได้เสนอแนวคิดที่ว่าถ้าหากบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะมีความรู้สึกต่างๆ ดังนี้ 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน สนใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง และมีชีวิตชีวา (Warr. 1990) ในทางกลับกันหากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานก็จะทำให้บุคลากรจะเริ่มมองหางานใหม่ที่เหมาะสมกับตนเองมากกว่า โดยจะส่งผลกระทบต่อองค์กรที่จะต้องหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อองค์กรอย่างแน่นอน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะ

ต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยในด้านต่างๆ ทั้งนโยบายและการบริหารองค์การ การจัดสวัสดิการ เงินเดือน ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน สภาพการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยก็จะพบว่าความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกเสมอ (กัญญ์ณวัฏฐ์ ครุฑใจกล้า. 2556)

สำนักงานอธิการบดี ถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญของมหาวิทยาลัย โดยสำนักงานอธิการบดีมีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนการดำเนินการของอธิการบดี เพื่อให้ดำเนินการงานด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังมีหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา บุคลากร และบุคคลภายนอกให้ได้รับความสะดวกในการใช้บริการด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอีกด้วย จากภารกิจในด้านการให้บริการและการสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย รวมถึงการประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร สำนักงานอธิการบดีจึงจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการในเชิงรุก โปร่งใส ตรวจสอบได้ ภายใต้กรอบธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทำงานของหน่วยงานย่อยต่างๆ ของสำนักงานอธิการบดีให้เข้มแข็งและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่มหาวิทยาลัยต่อไป

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี โดยผลการวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่สำคัญขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

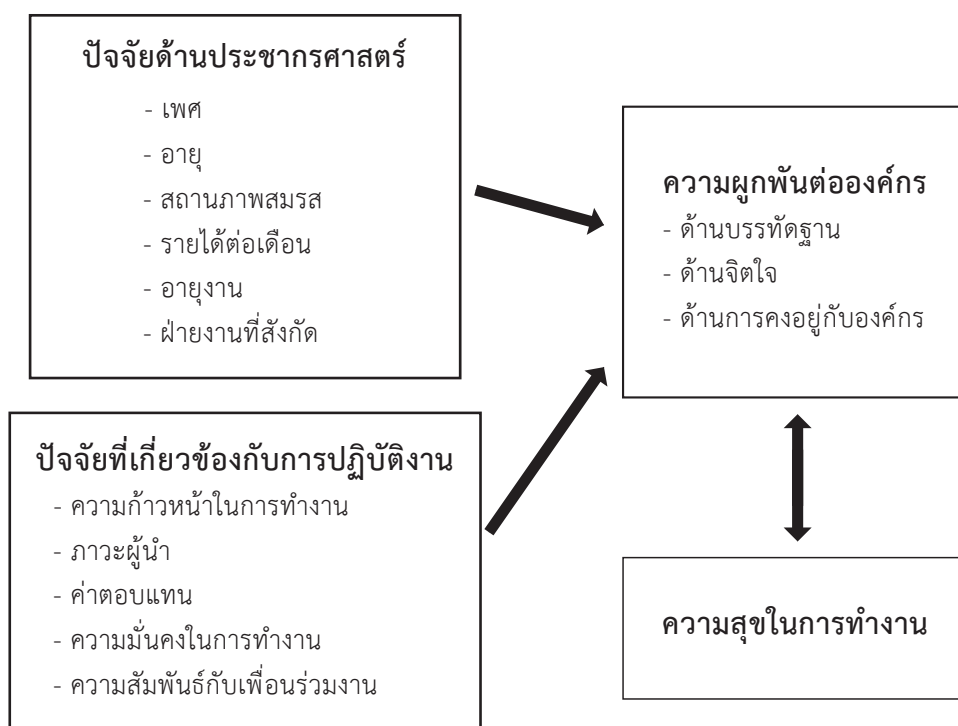
แห่งหนึ่ง จำนวน 181 คน (ข้อมูลจากกองทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ณ วันที่ 26 กันยายน 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 130 คน โดยใช้สูตรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane. 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรในแต่ละฝ่ายงาน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด และ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรประยุกต์ใช้แนวคิดของเอเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990) และสตีเยร์ (Steers. 1977) ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 2) ปัจจัยความสุขในการทำงานประยุกต์ใช้แนวคิดของวาร์ (Warr. 1990) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.60 ทุกข้อคำถาม จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นั้น โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach. 1970)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ประเภท คือ 1) ข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลเชิงสำรวจด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยคณะผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน แล้วนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง 2) ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารต่างๆ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้

1.1 การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 4 โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 การทดสอบที (t – test)

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F – test) ซึ่งหากพบความแตกต่างจะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD)

2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับตามแนวคิดของฮิงเคิล ดังนี้ (Hinkle D.E.. 1998)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 - 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 - 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 - 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 82.30 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 และอยู่ในสังกัดกองคลัง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.520) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.628) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.687) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.647) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.673) และด้านค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.658) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(n=130)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.71	0.673	มาก
ภาวะผู้นำ	3.84	0.687	มาก
ค่าตอบแทน	3.51	0.658	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.72	0.647	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.628	มาก
รวม	3.75	0.520	มาก

3. ผลการศึกษาความผูกพันต้ององค์กร

ความผูกพันต้ององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.569) และด้านการคงอยู่กับองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.824) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต้ององค์กร (n=130)

ความผูกพันต้ององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านบรรทัดฐาน	4.02	0.569	มาก
ด้านจิตใจ	4.03	0.604	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.68	0.824	มาก
รวม	3.91	0.593	มาก

4. ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.440

5. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต้ององค์กรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต้ององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณารายด้านจะพบว่ามีความแตกต่างกันทั้งในด้านจิตใจและด้านการคงอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต้ององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หากพิจารณารายด้านจะพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านบรรทัดฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์					
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	รายได้ต่อเดือน	อายุงาน	ฝ่ายงานที่สังกัด
บรรทัดฐาน	0.087	0.817	0.206	0.346	0.946	0.020*
จิตใจ	0.031*	0.519	0.193	0.141	0.169	0.114
การคงอยู่กับองค์กร	0.034*	0.568	0.182	0.606	0.261	0.330
รวม	0.015*	0.928	0.670	0.347	0.449	0.017*

หมายเหตุ ในตารางแสดงค่า Sig. และค่า p-value จากการทดสอบสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คณะผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 1.708 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.586 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบลำดับขั้นพบว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.00 ($R^2 = 0.560$) ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน (X4) ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (X5) และภาวะผู้นำ (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.382 0.289 และ 0.151 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4 ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

$$Y = 0.770 + 0.382 (X4) + 0.289 (X5) + 0.151 (X2)$$

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.770	0.253		3.048	0.003*		
ความมั่นคงในการทำงาน (X4)	0.382	0.066	0.416	5.813	0.000*	0.681	1.468
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X5)	0.289	0.073	0.306	3.961	0.000*	1.708	0.586
ภาวะผู้นำ (X2)	0.151	0.064	0.175	2.358	0.020*	0.636	1.572
R = 0.749 R Square = 0.560 Adjusted R Square = 0.550 Std. Error of the Estimate = 0.398							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความความสุขในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง ($r=0.660$) หากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลางเช่นกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความความสุขในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสุขในการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านบรรทัดฐาน	0.592	0.000**	ปานกลาง
ด้านจิตใจ	0.596	0.000**	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	0.586	0.000**	ปานกลาง
รวม	0.660	0.000**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 56.00 ($R^2 = 0.560$)
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง ($r=0.660$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและฝ่ายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในส่วนของปัจจัยด้านเพศนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยสุพรรณิการ์ เจียมคงอยู่ (2550) พบว่า ข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยวารักษ์ ลิเลศพันธ์ (2557) พบว่า พนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในส่วนของปัจจัยด้านฝ่ายงานที่สังกัดนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยสายสุนีย์ เบ็ญจโกศล (2559) พบว่า บุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัวที่มีสังกัดงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
2. ปัจจัยความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรแห่งนี้สามารถเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวได้ จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย จิระพร จันทภาโส (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย นิตยา บ้านโก (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานิชย์นาวิ กรมเจ้าท่า ได้แก่ ปัจจัยลักษณะของงานที่น่าสนใจ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน สภาพการ

ทำงาน ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การนิเทศงาน และนโยบายการบริหารองค์การ

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแสดงออกถึงความเป็นมิตร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างราบรื่น ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยลลิตา จันทรงาม (2559) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และยังสอดคล้องกับ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด มี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หากผู้นำมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการทำงานกับบุคลากรอย่างเหมาะสม ก็จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ตลอดจนสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้ ย่อมส่งผลทางบวกให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัย อนันต์ มณีนธ์ (2559) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีมีดังนี้ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศในองค์การ ภาวะผู้นำ การบริหาร ค่าตอบแทน คุณภาพชีวิต ความท้าทาย ความชัดเจน ความอิสระ โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้ข้อมูลย้อนกลับ การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับงานตามความเป็นจริง การลาเพิ่มพูนความรู้ และการจัดทำเส้นทางอาชีพ

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง ทั้งนี้หากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ก็จะมีคามพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความสบายใจ และความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติงานในองค์การ บุคลากรเหล่านี้ก็ย่อมจะมีความผูกพันต่อองค์การด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยอาริญา เสงหวีทรัพย์ศิริ (2558) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรสร้างความรู้สึกร่วมกันในงานที่บุคลากรปฏิบัติ เช่น มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถบรรลุเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่กำหนดไว้ได้ รวมทั้งองค์กรควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม
2. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสนับสนุนให้การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เพื่อบุคลากรได้ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว อันจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร
3. องค์กรควรมีการพัฒนาศักยภาพของผู้นำทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมถึงส่งเสริมให้ผู้นำเป็นที่พึ่งของบุคลากร คอยให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้
4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดให้มีการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายในการบริหารงานและนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญณัฐ ครุฑใจกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทส่งออกกล้วยไม้ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.สงขลา.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 33-50.

- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา บ้านโก. (2558). **ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- พรรณพณช์ ไตรรัตน์กุล. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ไอ.โอ.เทคนิค จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น. ลำปาง.
- สายสุนีย์ เป็ญจโกตี. (2559). **การสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว**. วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย, 3, 53-62.
- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). **ความผูกพันในองค์การ ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- อาริญา เสงหวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. ปรินุญานินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(10), 1-18.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of psychological testing**. (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. (4th ed). New York: Houghton Mifflin.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652-655.
- Steers, R.M., & Porter, L. (1991). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill. Steers, Richard M. (1977). **Organizational Effectiveness: Behavioral View**. Santa Monica California: Goodyear Publishing Company In.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of Occupation Psychology**. 63(3), 193-210.