

**ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรกำกับ**
**The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment; Perception
of Transformational Leadership and Organizational Climates as a Moderator**

ณัฐชามณูย์ ภคพงศ์พันธุ์

Natchamon Pakopongpan

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ 10200
Master Student in Industrial and Organizational Psychology,
Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Bangkok 10200 Thailand

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต*

Sompoch Iamsupasit

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ 10200
Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Bangkok 10200 Thailand
*Corresponding author E-mail: isompoch@hotmail.com

(Received: July 21, 2018; Revised: May 6, 2019; Accepted, May 9, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรกำกับ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 309 คน มีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ($r = .902$) 3) แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($r = .971$) 4) แบบสอบถามวัดบรรยากาศขององค์กร ($r = .964$) 5) แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ($r = .820$) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 2) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับที่มีอิทธิพลบางส่วน
- 3) บรรยากาศขององค์กรไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศขององค์กร

Abstract

This research aims to study the relationship between job satisfaction and organizational commitment of operational officers of a Thai autonomous university through a use of perception of transformational leadership and organizational climate as moderators.

The subjects were 309 operational officers of a Thai autonomous university. Data were collected through the questionnaire which consisted of five parts as follows; Personal factors, Job satisfaction ($r = .902$), Perception of transformational leadership ($r = .971$), Organizational climate ($r = .964$), and Organizational commitment ($r = .820$). Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and Hierarchical multiple regression analysis were used to analyze the data.

The results showed that;

1) Job satisfaction and organizational commitment were statistical positive correlated significant at .01 level.

2) Job satisfaction and organizational commitment were correlated with perception of transformational leadership as the partially influenced moderator.

3) The correlation between job satisfaction and organizational commitment were not influenced organizational climate as the moderator.

Keywords Job satisfaction, Organizational commitment, Perception of transformational leadership, Organizational climate

บทนำ

ด้วยปัจจุบันสภาพแวดล้อมของประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทุกองค์การไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างเผชิญกับสภาวะการณ์ที่ต่อแข่งขันกันมากขึ้น มหาวิทยาลัยถือเป็นองค์การหนึ่งในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารองค์การ เนื่องด้วยนโยบายของประเทศตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็น “มหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐ” เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคล มีการบริหารจัดการที่เป็นของตนเอง หรือดำเนินการต่างๆ ได้โดยอิสระ มีความคล่องตัวมากขึ้น มีเสรีภาพทางวิชาการ รวมถึงการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้วย โดยมีมหาวิทยาลัยของรัฐทยอยเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่า ในองค์การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา คือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เป็นองค์การที่เพิ่งจะเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐเมื่อกลางปี 2559 ซึ่งระบบการบริหารงานในด้านต่างๆ ยังมีนโยบายที่ไม่ค่อยชัดเจนอยู่ในช่วงของการปรับปรุงและดำเนินการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ในการบังคับใช้ในองค์กร ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งนี้มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง โดยเฉพาะพนักงานสายปฏิบัติการที่เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นตัวแปรหนึ่งที่ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ และเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรพึงปรารถนาที่จะมีเพราะเมื่อพนักงานขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานจะช่วยกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรของตน (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974, p. 603)

มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากมาย อาทิ สภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานชาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (ชนะ รัฐ เพ็ญ ประชา, 2550) คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (อมรา สุยะใหญ่, 2552) การรับรู้บรรยากาศต่อองค์กรในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (อาภา

พร ทศนแสงสุรย์, 2552) ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร (สุกฤษฎี ขวัญเมือง, 2559) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่าปัจจัยมากมายที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีขึ้นในกลุ่มพนักงานได้ ทั้งองค์กรและพนักงานจะได้รับประสิทธิผลที่ดีจากการทำงาน

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีความน่าสนใจ เพราะเมื่อบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานแล้วจะเต็มใจที่จะทำงานนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีผลมาจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ดังนั้น เมื่อความพึงพอใจในงานจึงย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย ดังเช่นงานวิจัยของเตื่อนใจ แซ่หลี่ (2557) พบว่าพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้วย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าระดับความพึงพอใจในงานจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างองค์กร ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและพนักงานในองค์กรจะมีความเต็มใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถมากกว่าองค์กรที่ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและต้องการประสบความสำเร็จ ต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่

องค์การและนำพาองค์การไปสู่อนาคตที่ดีกว่า ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 67) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะ คือเป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้เกิดแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองการณ์ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กลุ่ม

ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับบริบทขององค์การที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ บรรยายภาคองค์การเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาคั้งนี้ เพราะสภาพแวดล้อมความรู้สึกของพนักงานภายในองค์การจะส่งผลกระทบต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือการรับรู้ของพนักงานภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (Litwin & Stringer, 1968) พนักงานย่อมต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการปัญหาและวางแผนการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งต้องเริ่มจากการจัดการสภาพแวดล้อมในองค์การ โครงสร้างองค์การ การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน การรับรู้เป้าหมายขององค์การ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ฯลฯ เมื่อพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

พนักงานจะเกิดความมั่นใจและอยากที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงมุ่งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาและนำไปปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์การ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์การทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันสูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งโดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง มีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,358 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2561) และกลุ่มตัวอย่างที่เข้ามาจากการคำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร (Yamane, 1973) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน

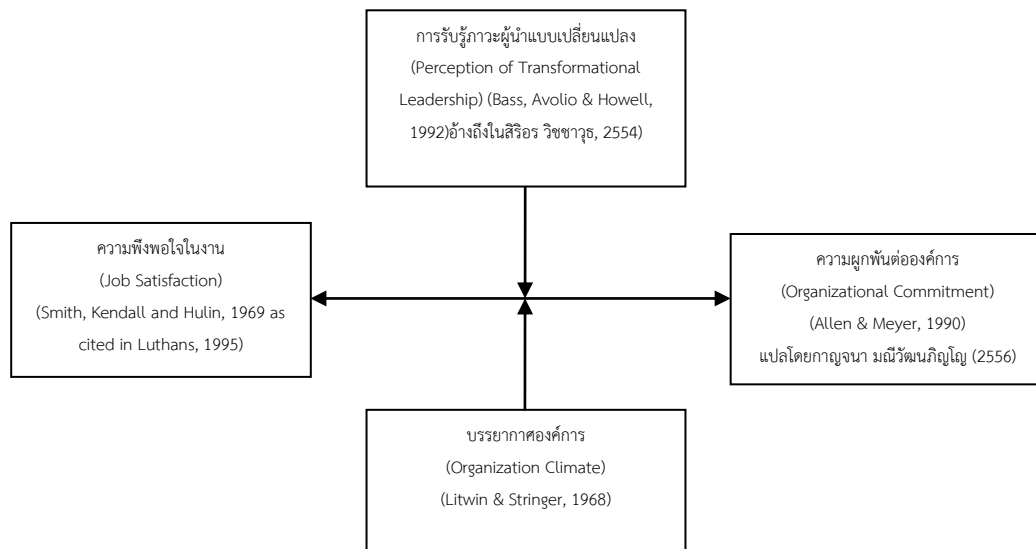
309 คน โดยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบ บ ชั้น ภูมิ (stratified random sampling)

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน
ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยงานที่ 1	17	4
หน่วยงานที่ 2	137	31
หน่วยงานที่ 3	12	3
หน่วยงานที่ 4	25	6
หน่วยงานที่ 5	40	9
หน่วยงานที่ 6	87	20
หน่วยงานที่ 7	36	8
หน่วยงานที่ 8	27	6
หน่วยงานที่ 9	5	1
หน่วยงานที่ 10	66	15
หน่วยงานที่ 11	53	12
หน่วยงานที่ 12	28	6
หน่วยงานที่ 13	175	40
หน่วยงานที่ 14	11	3
หน่วยงานที่ 15	39	9
หน่วยงานที่ 16	12	3
หน่วยงานที่ 17	14	3
หน่วยงานที่ 18	12	3
หน่วยงานที่ 19	17	4
หน่วยงานที่ 20	17	4
หน่วยงานที่ 21	14	3
หน่วยงานที่ 22	25	6
หน่วยงานที่ 23	7	2
หน่วยงานที่ 24	39	9
หน่วยงานที่ 25	5	1
หน่วยงานที่ 26	318	72
หน่วยงานที่ 27	14	3
หน่วยงานที่ 28	17	4
หน่วยงานที่ 29	19	4
หน่วยงานที่ 30	70	15
รวม	1,358	309

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 24 ข้อ ทำการศึกษาจากแบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index: JDI) ของสมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969 as cited in Luthans, 1995) ซึ่งแปลโดยเตือนใจ แซ่หลี่ (2557) และปรับปรุงถ้อยคำของข้อคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จำนวน 23 ข้อ ทำการศึกษาจากแบบวัดในงานวิจัยของเตชทัต ใจท้วม (2551) และภคพร ภูไพบูลย์ (2554) ตามแนวคิดของแบส อโวลิโอ และโฮเวลล์ (Bass, Avolio and Howell, 1992 อ้างถึงในสิริอร วิชาวุธ, 2554) ซึ่งพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามโดยนภาพร ไพบูลย์วัฒนชัย (2557) และปรับปรุงถ้อยคำของข้อคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ จำนวน 32 ข้อ ทำการศึกษาจากแบบวัด Revised of Improved Climate Questionnaire ของลิทวินและสติงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งแปลโดยทิวาพร รักษาม (2559) และ

ปรับปรุงถ้อยคำของข้อคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัย

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ ทำการศึกษาจากแบบวัด A Three-Component Organizational Commitment Questionnaire ของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ซึ่งแปลโดยกาญจนา มณีวัฒนภิญโญ (2556) และปรับปรุงถ้อยคำของข้อคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัย

โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงข้อคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัยแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 คน จากนั้นทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ว่าเข้าใจในภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามหรือไม่และเมื่อปรับปรุงแบบสอบถามแล้วจึงนำไปทดลองก่อนใช้จริง (Pretest) กับพนักงานสายปฏิบัติการที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 คน

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาคำนวนค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .22 ทิ้งไป และค่าความเที่ยงด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าดังนี้

1. แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ค่าความเที่ยงเท่ากับ .902

2. แบบสอบถามวัดการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ค่าความเที่ยงเท่ากับ .97

3. แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .964

4. แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ค่าความเที่ยงเท่ากับ .820

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบทางสถิติของตัวแปรการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การ ในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ

ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (N = 309)

ตัวแปร	1	2
1. ความผูกพันต่อองค์กร	1.00	
2. ความพึงพอใจในงาน	.572**	1.00

**p<.01

จากตารางที่ 2 แสดงความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .572 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับ โดยวิเคราะห์เพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ปรากฏดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงซ้อนทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

	β	Std.Error	R	R ²	ΔR^2	F	t
ขั้นที่ 1			.579	.335	.331	77.176**	
ความพึงพอใจในงาน (β_1)	.324	.046					7.099
การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (β_2)	.059	.031					1.878
ขั้นที่ 2			.588	.346	.340	53.819**	
ความพึงพอใจในงาน (β_1)	.346	.046					7.459
การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (β_2)	.064	.031					2.066
ความพึงพอใจในงาน (β_3)	.003	.001					2.249
การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (β_4)							

**p<.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 34.6 ($R^2 = .346$, $p < .05$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .003 ($p < .05$) และ ΔR^2 มีค่าเท่ากับ .340 กล่าวคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการรับรู้ภาวะ

ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 34

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นทำนายความผูกพันต่อองค์การ โดยมีบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ

	B	Std.Error	R	R ²	ΔR ²	F	t
ขั้นที่ 1			.638	.407	.403	104.812**	
ความพึงพอใจในงาน (β_1)	.179	.044					4.051
บรรยากาศองค์การ (β_3)	.200	.031					6.379
ขั้นที่ 2			.639	.408	.402	70.075**	
ความพึงพอใจในงาน (β_1)	.183	.044					4.118
บรรยากาศองค์การ (β_3)	.202	.031					6.429
ความพึงพอใจในงาน (β_4)	.001	.001					.873
บรรยากาศองค์การ (β_5)							

**p<.05

จากตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญ ($B = .001$) ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กล่าวคือ บรรยากาศองค์การไม่เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แห่งหนึ่งที่มีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การ โดยความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของสมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall and Hulin, 1969 as cited in

Luthans, 1995) หากพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานด้านต่างๆ ที่ทำอยู่ มีความรู้สึกพึงพอใจกับผู้ร่วมงาน ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและพึงพอใจในงานนั้น ความพึงพอใจในงานจึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอมรา สุยะใหญ่ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทตรีสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน จำนวน 382 คน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพนักงานจะคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนสูง พนักงานจึงมีความพึงพอใจในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของตน นอกจากนี้ยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของอิสระ เทพอารักษ์ (2554) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 144 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานแล้ว จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้นั้น พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 34 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปฏิสัมพันธ์เท่ากับ .003 เนื่องจากความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับที่มีอิทธิพลบางส่วน โดยตัวแปรกำกับตามแนวคิดของ บารอน และเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986) หมายถึง ตัวแปรเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อทิศทางและระดับ

ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม แสดงว่า พนักงานสายปฏิบัติการที่มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสูงจะเกิดความพึงพอใจในงานสูงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน ในทางตรงกันข้าม ความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็ต่อเมื่อมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงต่ำ

สำหรับงานวิจัยยังไม่เคยมีผู้เคยทำการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรกำกับ โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนและสอดคล้องว่าการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรได้ อาทิเช่น กาญจนา มณี วัฒนภิฎญ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายวัตถุดิบประเภทอุตสาหกรรมโรงหล่อแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 111 คน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ชนะรัฐ เพ็ญประชา (2550) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานชาย การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานชายอาหารและยาสัตว์ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 175 คน พบว่า สภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานชายตามการรับรู้ของพนักงานชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทำนายความผูกพันต่อองค์การจากองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน ชาย พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.8 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชนะเมฆโต (2560) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 97 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบการสร้างแรงบันดาลใจสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุดคือร้อยละ 25.7

โดยผลการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายได้ว่า หากองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ต้องเริ่มจากเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า หรือด้านรายได้ ควบคู่กับการส่งเสริมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้กับระดับหัวหน้างานขึ้นไปให้ใสใจในทุกระดับขององค์การ และต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ทำให้พนักงานฝึกการพัฒนาตนเองสามารถปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดความมั่นใจ ภาคภูมิใจ และส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (Kim & Kim, 2014) เมื่อพนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์การแล้วจะเกิดความผูกพันต่อองค์การในที่สุด อยากรอยู่กับองค์การโดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การต่อไป

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ นั้น พบว่า ผลปฏิสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับบรรยากาศองค์การไม่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งได้อย่างไม่มีนัยสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ ตัวแปรบรรยากาศองค์การนั้นเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การเท่ากับ .612 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ การรับรู้สภาพความเป็นไปขององค์การ และสิ่งที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการ โดยพนักงานสายปฏิบัติการสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของพนักงาน (Litwin & Stringer, 1968) โดยส่งผลต่อความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งงานวิจัยของปทุมทิพย์ทิพย์โสภา (2550) อาภาพร ทัศนแสงสุรย์ (2552) และภารดี กนิษฐานนท์ (2557) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศองค์กรในการทำงานได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร บรรยากาศเหล่านี้ที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานและรักในงาน รักในองค์กรของตน (จิราภา ปะวัง, 2558) มีความสุขกับการอยู่ในองค์กรและอยากจะทำงนกับองค์กรต่อไป ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา มณีวัฒนภิญโญ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายวัตถุดิบประเภทอุตสาหกรรมโรงหล่อแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิราภา ปะวัง. (2558). *อิทธิพลบรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ในเครือข่ายอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนะรัฐ เพ็ญประชา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานขายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายอาหารและยา สัตว์ บริษัท เอกชน แห่งหนึ่ง* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดชทัต ใจท้วม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพนักงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงจิตวิทยาในงาน และความผูกพันในงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดือนใจ แซ่หลี. (2557). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ซึ่งมีลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาซึ่งอาจได้ผลที่แตกต่างออกไปจากการศึกษาครั้งนี้
2. ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบอื่นร่วมกับการตอบแบบสอบถาม อาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์พนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษามากที่สุด
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

- ทิวาพร ริกงาม. (2559). ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพร ไพบูลย์วิเศษชัย. (2557). การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาพนักงานระดับ ปฏิบัติการของบริษัทจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชนะ เมฆโต. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและการตั้งใจ ลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตวัสดุบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. วารสาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 9(1), 36-59.
- ปทุมทิพย์ ทิพย์โสภณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผลการปฏิบัติงานและความ ผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายปฏิบัติการ แผนกสินค้าในจังหวัดเชียงใหม่ (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภคพร ภูไพบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: กลุ่มงานสนับสนุนและบริการของหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภารดี กนิษฐานนท์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และการมีพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). จิตวิทยาการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรา สุขะใหญ่. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการทำงานกับความ ผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัทตรีสเซ็น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิสเต็ม ไทยแลนด์ จำกัด จังหวัดลำพูน (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาภาพร ทศนแสงสุรย์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในเชิงบวกความผูกพันต่อ องค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในวิสาหกิจขนาดย่อม ประเภท อุตสาหกรรมการผลิตถุงพลาสติก (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อิสระ เทพอาร์ักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางจริยธรรม ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Newbury Park, CA: SAGE.
- Kim S.-g. & Kim J. (2014). Integration strategy, transformational leadership and organizational commitment in Korea's corporate split-offs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109(2), 1353-1364.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Porter, W., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Yamane, T. (1973). *Statistic and introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.