

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Organizational Commitment of Personnel in the Faculty of Management Science Ayutthaya Rajabhat University

ปวันรัตน์ ตะริดโน (pawanrat taridno)¹

วันทนา เนาว์วัน (wanthana naowan)^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและนำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา วิธีการดำเนินการวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและเจ้าหน้าที่ตามสัญญา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D.=0.493$) รองลงมาคือด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.26, S.D.=0.496$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.66, S.D.=0.615$) ข้อเสนอแนะทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นแก่บุคลากรว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคง กำกับดูแลเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงาน สร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาผลงานร่วมกัน รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้บุคลากร ในด้านการส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันของบุคลากร องค์กร คณะวิทยาการจัดการ

Abstract

In this research, the objective was to examine the level of organizational commitment among personnel and to propose strategies for enhancing personnel's organizational commitment in the Faculty of Management Science at Nakhon Pathom Rajabhat University. The research was conducted using a quantitative approach with a sample group of 64 participants, including civil servants, university staff, government officials, permanent employees, and contract staff. The research utilized

¹ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (Department of Human Resource Management, Faculty of Management Science, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University)
E-mail: 16342034@aru.ac.th

² สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (Department of Human Resource Management, Faculty of Management Science, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University)
E-mail: Wanthana_nt@hotmail.com

* Corresponding e-mail: Wanthana_nt@hotmail.com

questionnaires as the research tool, and data analysis involved calculating frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings indicated that the overall level of organizational commitment among personnel in the Faculty of Management Science at Nakhon Pathom Rajabhat University was high ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.=0.493). The highest-rated aspect was the wholehearted effort to work for the organization ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.496), while the lowest mean was observed in terms of confidence and acceptance of the organization's goals and values ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.615).

Recommendations for enhancing organizational commitment among personnel in the Faculty of Management Science included instilling confidence in employees regarding the organization's trustworthiness and stability, fostering teamwork and positive relationships with colleagues, delegating tasks collaboratively, encouraging creativity, and collectively addressing work-related challenges. Additionally, efforts were suggested to inspire motivation and enthusiasm among personnel, especially in promoting new knowledge aligned with job responsibilities.

Keywords: Engagement of Personnel, Organization, Faculty of Management Science

วันที่รับบทความ 11 ตุลาคม 2566 : วันที่แก้ไขบทความ : 18 ธันวาคม 2566 วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 22 ธันวาคม 2566

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ องค์การมีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการบริหารองค์การศึกษายภาพของบุคลากรขององค์การจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ จึงต้องการบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและความทุ่มเทในการทำงาน ตลอดจนการดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ ดังนั้นองค์การที่ต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดีกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทุ่มเทความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมดปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะมี พฤติกรรมที่ตระหนักถึงความสำคัญขององค์การและลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ส่งผลให้บุคลากรมี ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และต้องการปฏิบัติงานกับองค์การในระยะยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ จึงจะเห็นได้ว่า การที่องค์การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นการก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงาน และองค์การโดยรวม (Natthaphan Khecharanan, 2008) ปัญหาความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยแต่ละด้าน มีประเด็นสำคัญและแนวทางพัฒนาแก้ไขแต่ละประเด็นดังนี้ 1) ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา มีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารขาดความเป็นธรรม ซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดและทำงานเป็นทีม และการมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2) ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทน มีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรายได้และการสร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการมีโครงการพิเศษและมีบัญชีเงินเดือนที่ ชัดเจน และผู้บริหารต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร 3) ด้าน

มาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์ใน (4) การทำงาน มีประเด็นปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการมีระเบียบกฎเกณฑ์มากและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ไม่ชัดเจนซึ่งมีแนวทางแก้ไขพัฒนาทั้งสองประเด็นโดยการประชุมชี้แจงกฎเกณฑ์ให้บุคลากรมีความเข้าใจและกำหนดภาระงานให้ชัดเจนในสัญญาการจ้าง (Sudaporn Thongsawat, 2019)

คณะวิทยาการจัดการ เป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 8 สาขาวิชา ความรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาหลายระดับ อาทิเช่น การเรียนการสอน การประกันคุณภาพ การวิจัย การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น รวมถึงงานด้านบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การที่คณะจะประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ปัจจัยสำคัญคือบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ ในการขับเคลื่อนการสร้างความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรที่ดีต่อองค์กร มีเช่นนั้นอาจนำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและผลงานไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ผู้วิจัยเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการงานบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาให้แก่บุคลากรในองค์กร และนำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรคือบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 64 คน ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและเจ้าหน้าที่ตามสัญญา

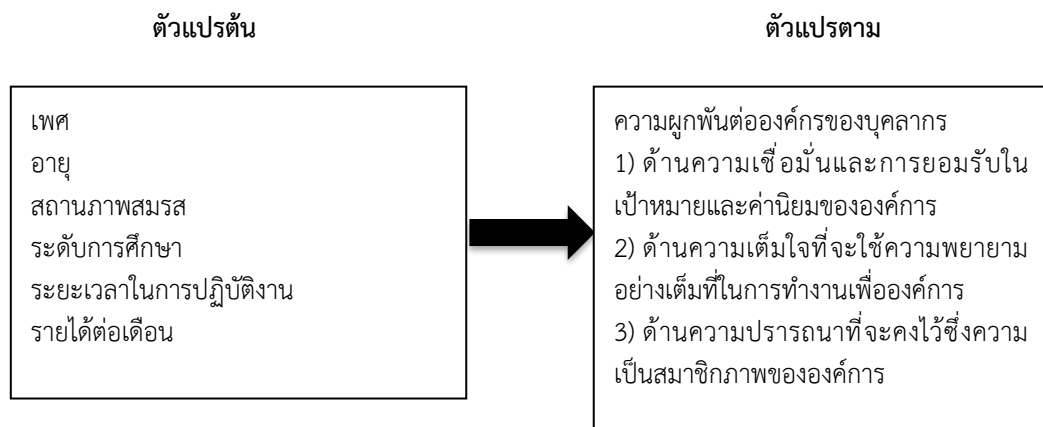
ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ขอบเขตพื้นที่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ขอบเขตด้านเวลา มกราคม-ตุลาคม 2565

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แนวคิดของ Mowday, Porter & Steers (1982) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Kanter (1968 cited in Steers and Porter, 1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แกระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Herbert (1976: 416-417) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประสานพฤติกรรม ของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยิ่งเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวอย่างก็ตาม

Steers and Porter (1983: 442-443) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกหรือความปรารถนาของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทแรงกายและใจ ความสามารถที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและเกิดความรักภักดีต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่

เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง ในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคลเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น ตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers and Porter (1983) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถ จัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ

2. ลักษณะงานหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีการศึกษา พบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจน และความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. การออกแบบองค์การ โครงสร้างหลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ระดับของความเป็นทางการความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีกรรมสิทธิ์ในการควบคุมตนเองของพนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ เช่น พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ พนักงานรู้สึกว่าการว่างใจที่จะดูแลความสนใจของพนักงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การและการที่ความคาดหวังของพนักงานพอดีกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2.4 ความหมายของการผูกพันของบุคลากร

ความผูกพันของบุคลากร หมายถึงระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญา เพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกมีความผูกพัน เมื่อพวกเขาพบว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการ และได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเขาได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และจากสถานที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากรคือทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การรับและให้ข้อมูลมีความคล่องตัว การเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ และ ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและ การพัฒนาความก้าวหน้าในการงาน ระบบการยกย่องชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพโอกาส และการดูแลที่เท่าเทียมกันและการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร (Criteria for quality of public administration, 2023)

2.5 พนักงานที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรจะมีลักษณะ ดังนี้

1. อยู่ทำงานกับองค์กรด้วยความทุ่มเท และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอ และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากมาย
3. ถ้าองค์กรมีพนักงานจำนวนมากที่รู้สึกผูกพันกับองค์กร จะมีผลต่อกำไรของบริษัทด้วย

4. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อลูกค้าขององค์กร และพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างเกินความคาดหวังเสมอ

5. จะเป็นคนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างพลังให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

6. ทำตัวเป็นตัวแทนขององค์กรที่มักจะพูดถึงสิ่งที่ดี ๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้

การสร้างความรู้สึกร่วมกันของพนักงานต่อองค์กรนั้น เป็นเรื่องที่ทำได้ค่อนข้างยาก เพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีผลการวิจัยชิ้นหนึ่งที่บอกว่าสาเหตุที่ทำให้พนักงานรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กรเลย ซึ่งเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งเลยก็คือ “ผู้บริหารระดับสูง” และบรรดา “หัวหน้างานทั้งหลาย” ในการสร้างให้พนักงานรู้สึกดี และผูกพันต่อองค์กรนั้น จะต้องสร้าง 3 ด้านก็คือ

1. สร้างบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพให้น่าทำงาน (Physical)
2. สร้างความรู้สึกที่ดีทางด้านจิตใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน (Psychological)
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน และพนักงานด้วยกันเอง (Relationship)

การมีส่วนร่วมของพนักงานจึงมีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน เพราะ "คน" คือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า การมีความผูกพันของบุคลากร จึงส่งผลให้ผลลัพธ์การทำงานดีขึ้น พนักงานยินดีที่จะให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กร อัตราการลาออกก็น้อยลง เพราะพนักงานทำงานแบบมีความสุขในระยะยาว

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(Maneerat Srikuay Thawatchai Thumthong, 2019) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อ พิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกคู่

(Ramita Prawat, 2021) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกันมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกร่วมกันขององค์กรเป็นที่พึงพาได้ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(Nawee Udon, 2021) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือนต่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จำนวน 64 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือตัวแทนกลุ่มข้าราชการ จำนวน 14 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 46 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา จำนวน 2 คนจำนวน 64 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นผู้วิจัยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วปรับปรุง แก้ไขตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน รวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพ โดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

3.3 การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร บุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.1 การแจกแจงความถี่แต่ละระดับ และการกำหนดค่าน้ำหนักมาตราส่วนของข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นระดับมาก

3 หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นระดับน้อย

1 หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

3.4.2 การหาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับ โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดย กำหนดช่วงค่าเฉลี่ยของระดับความรู้สึกหรือความคิดเห็น เพื่อแปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best,1981: 82) มีรายละเอียดดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีศักยภาพหรือความสุขอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีศักยภาพหรือความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีศักยภาพหรือความสุขอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีศักยภาพหรือความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาผู้วิจัยได้ยึดตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 79.68 อายุ 40-49 ปีมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 64.06 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40.62 การศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอกมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 84.37 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และรายได้ต่อเดือน 30,001 ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 91.48

4.2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.493) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.496) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.651) และความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.615) ตามลำดับ

4.3 ข้อเสนอแนะทางการสร้างความผูกพันของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ ผู้บริหารควรให้ความเชื่อมั่นแก่บุคลากรว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคงในอาชีพ กำกับดูแลเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงาน สร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาลงมือร่วมกัน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุข แรงบันดาลใจในการทำงานให้บุคลากร ในด้านการส่งเสริมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

5. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบดังกล่าวมาทำการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรจากการเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมต่างๆ ที่คณะจัดอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Nawee Udon, 2021) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถิติลาออกไม่ปรากฏในรอบ 5 ปีย้อนหลังของการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Nateerai Kriangchaiporn Uthai Laohavichien, 2019) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงานความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค พบว่าคุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สรุปได้ว่าหากองค์การต้องการให้พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ต้องเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้วย ดังนั้นบุคลากรของคณะที่มีความผูกพันต่อองค์การจะทำให้ตนเองมีความรู้สึกที่ “องค์กรแห่งนี้ดีที่สุดใน” และยังแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการเกิดจากการได้รับการหล่อหลอม ชี้อชีพ และปลูกฝังในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุข และสร้างความผูกพันต่อองค์การและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านซึ่งความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยแต่ยังอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ นโยบาย และกระบวนการบริหารของคณะที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และส่งผลถึงความสำเร็จในหน้าที่การงานตนเอง รวมถึงการที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของคณะ และความมั่นใจในการสร้างความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Maneerat Srikuy Thawatchai Thumthong, 2019) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก

6. ข้อเสนอแนะ

6.1.1 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. บุคลากรส่วนหนึ่งที่มีความผูกพันต่อองค์การความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ องค์การควรเสริมสร้างให้บุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เต็มใจและทุ่มเทตนเองในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และต้องการคงอยู่กับองค์การต่อไป

2. คณะวิทยาการจัดการควรนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความสุขโดยรวมขององค์กรต่อไป

3. คณะวิทยาการจัดการควรหากิจกรรมเพื่อการสร้างเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เห็นความเคารพและยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ต่อไป

6.1.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

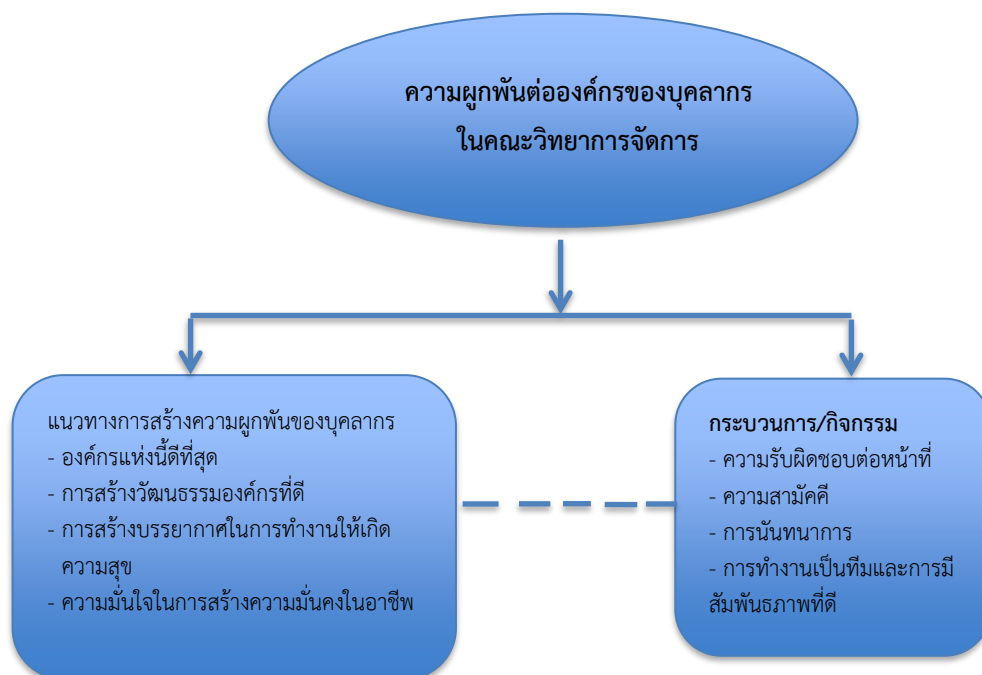
1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาเปรียบเทียบระหว่างคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันในด้านต่าง ๆ

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับปัจจัยอื่น เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างองค์การการเรียนรู้แห่งความสุข เป็นต้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการพิจารณาตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป เช่น ลักษณะงาน การไม่ขาดงาน การทำงานตรงต่อเวลา เพื่อเป็นการตรวจสอบว่ามีความสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์การหรือไม่เป็นไร

7. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จะต้องอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคีในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข บุคลากรของคณะที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่า “องค์กรแห่งนี้ดีที่สุด” และยังแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาการจัดการเกิดจากการได้รับการหล่อหลอม ชี้นำ และปลูกฝังในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความสุข และสร้างความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน



ภาพที่ 2 แสดงโมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

- Best, J. W. (1981). **Research in Education**. 3 rd ed. Englewood cliffs, New Jersey : Prentice. Hall.
- Building bonds with employees as well Employee Engagement**. (2023). Retrieved December 18, 2023, from <https://www.businessplus.co.th/18/12/2023>.
- Criteria for quality of public administration**. (2023). Retrieved December 18, 2023, from <https://doh.hpc.go.th/pmqa2562/topicDisplay.php?id=18>
- Faculty of Management Science. (2022). **Academic year self-assessment report 2022**. Faculty of Management Science, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.
- Herbert, T. T. (1976). **Dimensions of Organizational Behavior**. New York : Macmillan.
- Kanter, R. M.. (1968). Commitment and Social Organization : Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. **American Sociological Review**, 33 (August), 499 – 517.
- Srikuy, M., & i Thumthong, T. (2019).The Relationship between Work Motivation and

Loyalty and Their Effects on the Work Efficiency of Employees at Phuket Rajabhat University.

Phuket Rajabhat University Academic Journal, 15(1) January – June 2019. 157-174.

Meyer, J. P. & N. J. Allen.(1997). **Commitment in the Workplace**. California, Sage Publications.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). **Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.

Kriangchaiporn, N., & Laohavichien, U. (2019, July-September). The relationships between the level of quality of work life, Organizational commitment and the work behavior of employees at the Provincial Waterworks Authority. **Rajapark Journal**, 13(30), 71-82.

Khecharanan, N. (2008). **Organizational behavior**. Bangkok: SE-ED Education.

Udon, N. (2021, July- December). Organizational commitment of personnel of the Faculty of Industrial Technology, university Nakhon Phanom Educational Bulletin, **Journal of Educational Studies**, 15(2), 71-85.

Steers, R.M. & L.W. Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. 3 rd ed. New York: McGraw – Hill.

Thongsawat, S. (2019). **State, Problems and Development Guidelines for Academic Staffs Commitment in the Workplace of the Private Universities in Thailand**. [Mater' thesis]. Hatyai University.

Prawat, R. (2021). **Factors Affecting Organizational Engagement of Personnel at Queen Savang Vadhana Memorial Hospital**. [Mater' thesis]. Burapha University.