

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

Factors Influencing Organizational Commitment of

Suan Dusit Rajabhat University Personnel

พัชรินทร์ กิรติวินิจกุล

หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความผูกพันของบุคลากร และเปรียบเทียบด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัด และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าค่าสถิติที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ Scheffé ขอบเขตด้านตัวแปร การวิจัยครั้งนี้ กำหนดปัจจัย 4 ด้าน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (3) ปัจจัยด้านการทำงาน (4) ทักษะของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน อยู่ระดับสูงมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ความผูกพันด้านทักษะของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ความผูกพันด้านปัจจัยการทำงานของบุคลากร และความผูกพันด้านปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรเป็นลำดับสุดท้าย

เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีเพศ สายงาน สถานภาพ และ สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาในภาพรวม สรุปได้ว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมนั้น อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งส่งผลให้ทราบว่า ไม่ว่าจะเกิดวิกฤติ หรือสภาวะการณ์ใด ๆ บุคลากรทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอย่างพร้อมเพรียง

Abstract

This study aimed to investigate the factors influencing organizational commitment, study organizational commitment, and compare the levels of organizational commitment of Suan Dusit Rajabhat University personnel classified by personal factors: age, official status, line of work, academic rank, jurisdiction, and work duration. This study was a survey research. The research sample consisted of 295 Suan Dusit Rajabhat University personnel. The employed data collecting instrument was a 5-scale rating questionnaire. Statistics employed for data analysis included the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffé method for pair-wise comparison. The factors in this study were classified into 4 categories: (1) personal factors, (2) work characteristics factors, (3) work performance factors, and (4) attitudes of the personnel toward the university. The findings of this study showed that the factors as a whole had influence on organizational commitment of Suan Dusit Rajabhat University personnel at the very high level. When considered by each category of factors, it was found that the personal factors had the top influence, followed by the attitudes toward the university factors, the work performance factors, and the work characteristics factors, respectively.

Hypothesis testing results indicated that Suan Dusit Rajabhat University personnel with different genders, work lines, official statuses, and jurisdictions did not significantly differ in their organizational commitment to the university; while those with different academic ranks, and work durations differed significantly in their organizational commitment toward the university at the .05 level.

From the findings of this study as a whole, it could be concluded that overall organizational commitment of university personnel toward Suan Dusit Rajabhat University was at the very high level. This could be implied that the university personnel would cooperate to perform their work effectively and in harmony even in the time of crisis or in any situation.

คำสำคัญ

ความผูกพัน (binding), มีอิทธิพลต่อ (have influence on), บุคลากร personnel)

บทนำ

องค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง เป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกซึ่งมาร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์กรนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในแต่ละองค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์กรเป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกสำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากร นับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม และต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานแล้ว คนเหล่านั้นก็จะทุ่มเท

และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานอย่างมหาศาล โดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานสถานศึกษา นับว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศอย่างแน่นอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้การบริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตราย และส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538) ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏได้เปลี่ยนสถานภาพ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และรัฐให้อำนาจแก่มหาวิทยาลัยในการร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ได้ตามความต้องการ มหาวิทยาลัยต้องเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในอนาคตอันใกล้ ซึ่งก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ในด้านการดำเนินการต่างๆ เกิดขึ้นอย่างแน่นอน

บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ นั้นเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น การที่บุคลากรจะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัย

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความตั้งใจและเกิดความผูกพันกับองค์กร จะต้องอาศัยองค์ประกอบ หลายด้านด้วยกันดังที่ สเตียร์ อังในงานวิจัยของ อาคม ไตรพยัคฆ์ (2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนา ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรใน ลักษณะหนึ่ง และ Northcraft & Neale (1993, p.198) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้ เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่ มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะ คงอยู่ต่อไปในอนาคต และงานวิจัยของ ทศริน เพ็ญจุลาราม (2549) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออก ที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมานั้น ชี้ให้เห็นว่าการที่องค์กรใดๆ จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้นั้นมาจากการที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งอาศัยปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผล ให้องค์การดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับบุคลากรที่มีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงาน ต่อองค์การที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของการปฏิบัติงานในองค์กร และจะทำการศึกษา วิเคราะห์องค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตนี้ เพื่อให้ได้ ความรู้เพิ่มพูนมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักพัฒนาองค์กร ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้สอดคล้องกับบุคลากร หรือพนักงานในองค์กร หรือเรื่องอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัด และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร ได้แก่กลุ่มข้าราชการ (ข้าราชการ, พนักงานราชการ) กลุ่มอาจารย์ประจำสัญญาจ้าง กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง (ประจำมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ส่วนสำนักงานอธิการบดี) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในปี พ.ศ. 2552 จำนวนทั้งสิ้น 1,124 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ได้แก่กลุ่มข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ) กลุ่มอาจารย์ประจำสัญญาจ้าง กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้าง (ประจำมหาวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่ส่วนสำนักงานอธิการบดี) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในปี พ.ศ. 2552 จำนวนทั้งสิ้น 295 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ค้นคว้าและศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร งานวิจัย การค้นคว้าจากเว็บไซต์ต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และการสร้างแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันลูกจ้างในองค์กร

3. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ประกอบด้วย (รศ.ดร.พงศ์ หรดาล, ผศ.ดร.วรรณวิภา จตุชัย และ ผศ.ดร.ฐานะวัฒนา สุขวงศ์) ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficiency) ของครอนบาค (Cronbach)

6. หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบเครื่องมือแล้วมาจัดพิมพ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดคณะ/ศูนย์/สำนัก ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 4 ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ความรู้สึกต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และ บรรยากาศของมหาวิทยาลัย จำนวน 10 ข้อ

ข้อเสนอแนะ (แบบปลายเปิด) เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านการทำงาน, ทัศนคติต่อมหาวิทยาลัย, ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาประมาณ 3 สัปดาห์ ซึ่งได้ครบตามเป้าหมาย จำนวน 295 ชุด เก็บได้ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับการอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับการแปลความหมายของคะแนนจะถือว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วงระดับใด ก็หมายความว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันเป็นแบบนั้น โดยผู้วิจัยแปลความหมายตามรายละเอียดดังนี้

ใช้มาตรวัดตามแบบ Likert Scale โดยกำหนดค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความผูกพัน	ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายความว่า	อยู่ระดับความผูกพันน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายความว่า	อยู่ระดับความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายความว่า	อยู่ระดับความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายความว่า	อยู่ระดับความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายความว่า	อยู่ระดับความผูกพันมากที่สุด

3. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่จำแนก เป็น 2 กลุ่ม

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม ที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม

5. ค่าสถิติวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Stepwise)

การทดสอบค่าทางสถิติทุกค่ากำหนดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน อยู่ระดับสูงมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ความผูกพันด้านทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ความผูกพันด้านปัจจัยการทำงาน of บุคลากร และ ความผูกพันด้านปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรเป็นลำดับสุดท้าย

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 และเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.50

สถานภาพส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาได้แก่ เจ้าหน้าที่ ประจำตามสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 27.50 กลุ่มข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 25.40 และ สถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 14.90

สายงานส่วนใหญ่เป็นสายสอน คิดเป็นร้อยละ 60.70 ที่เหลือได้แก่ สายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 39.30

ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 65.60 รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 28.80 และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 5.60

ส่วนใหญ่สังกัด สำนัก/สถาบัน คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาได้แก่ คณะวิทยาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 18.60 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 16.30 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 15.60 คณะครุศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 8.10 คณะพยาบาลศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 1.70 และสังกัดที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ ศูนย์การศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.30

บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.70 รองลงมาได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.70 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.10

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการจ้างงานโดยเฉลี่ยแล้วบุคลากรมีความผูกพันต่อการจ้างงาน แบ่งเป็นรายด้านได้แก่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.702$) ปัจจัยด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.702$) ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.675$) และความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.608$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อการจ้างงานแตกต่างกัน พบว่า

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างเพศและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน ($t = -1.069$, $Sig. = .286$)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสายงานต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่าบุคลากรที่มีสายงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน ($t = .401$, $Sig. = .688$)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพ และความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน ($F = .237$, $Sig. = .870$)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งทางวิชาการที่มีผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อการจ้างงานแตกต่างกัน ($F = 3.675$, $Sig. = .006$) ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน คือผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความแตกต่างมากกว่ารองศาสตราจารย์ อาจารย์ เจ้าหน้าที่และบุคลากรที่มีตำแหน่งอื่นๆ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีความอิสระในการกำหนดรูปแบบและวิธีดำเนินงานที่ได้รับการมอบหมาย และมีอิสระที่จะเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ แก่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง ด้านสังกัดที่มีผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีสังกัดต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อการจ้างงานไม่แตกต่างกัน ($F = 1.007$, $Sig. = 0.421$)

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อการจ้างงานแตกต่างกัน ($F = 1.647$, $Sig. = .179$) ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี อาจเป็นเพราะว่าการทำงานของบุคลากรนั้นมีความมั่นคง และน่าเชื่อถือ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ทำให้บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมานานมากกว่าจะเกิดความผูกพันต่อการจ้างงาน

และพร้อมจะดูแลรักษาและจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการทำงาน ทักษะคิของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำแนกตามแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าค่า Sig = .000 แสดงว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการทำงาน ทักษะคิของบุคลากร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน พบว่าการประมาณค่าตัวแปรตาม เมื่อทราบถึงตัวแปรอิสระคือ อธิบายได้ร้อยละ 70.4 (.704) ตัวแปรอิสระในสมการทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตาม แสดงถึงปัจจัยในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (3) ปัจจัยด้านการทำงาน (4) ทักษะคิของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน อยู่ระดับสูงมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ความผูกพันด้านทักษะคิของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย ความผูกพันด้านปัจจัยการทำงานของบุคลากร และความผูกพันด้านปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีเพศ สายงาน สถานภาพ และสังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อลิษา สุขปิติ (2548) ที่ได้ให้ความหมายความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเราพบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ สายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต โดยพบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยฯ มากกว่าเพศหญิง ส่วนในด้านสถานภาพนั้นผลการศึกษาการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสายงานและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีความสอดคล้องกัน บุคลากรสายสอน และบุคลากรสายสนับสนุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่น้อยกว่ายังต้องแสวงหาตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่วนด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยฯ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

เพราะยังบุคลากรทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตนานจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐา สุขวัฒน์ (2547) ที่กล่าวว่า การสะสมประสบการณ์ และผลประโยชน์ตอบแทน มากขึ้นตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการทำงาน ทักษะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสเติร์ส อังในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันขององค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรที่พบว่าปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ทักษะของบุคลากร เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ลำดับของความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเรียงตามลำดับได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากที่สุด รองลงมาเป็นทักษะของบุคลากร และปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและความน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรซึ่งตรงตามหลักทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสเติร์ส

3. ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการทำงานร้อยละ 83.9 ด้านทักษะของบุคลากรร้อยละ 78.5 ด้านความผูกพันของบุคลากรร้อยละ 66.8

ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานร้อยละ 83.9 ด้านทักษะของบุคลากรร้อยละ 87.2 ด้านความผูกพันของบุคลากรร้อยละ 81.3

ทักษะของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานร้อยละ 78.5 ปัจจัยด้านการทำงานร้อยละ 81.3 ด้านความผูกพันของบุคลากรร้อยละ 80.5

ความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงานร้อยละ 66.8 ด้านการทำงานร้อยละ 81.3 ทักษะของบุคลากรร้อยละ 80.5

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการทำงาน ทักษะของบุคลากร และด้านความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า หากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

ผู้บริหารควรจะมีระบบการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อรายได้ ความก้าวหน้า และความมั่นคงของบุคลากรให้ชัดเจนและยุติธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างความรู้สึกให้บุคลากรเห็นว่า ตนเองมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยฯ

โดยเน้นวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพัฒนาภาวะผู้นำแก่นุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถปกครองและดูแลบุคลากรได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และมีความเสมอภาค ทำให้นุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข กระตือรือร้นที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและมหาวิทยาลัยฯ อันจะส่งผลให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยฯ อย่างพร้อมเพรียงจากผลการวิจัยที่ปรากฏกับกลุ่มตัวอย่าง คือนุคลากร กลุ่มข้าราชการ กลุ่มอาจารย์ประจำสัญญาจ้าง กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานวิจัยที่ดีและมีคุณภาพในเชิงลึก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดทำวิจัย และสอดคล้องความต้องการของมหาวิทยาลัยฯ ที่ต้องการให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยออกมาได้มีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดความรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยสร้างแรงบัลดาลใจให้มีความสนใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยฯ
2. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านภาพพจน์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยฯ แนะนำและประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยให้นุคลากรภายนอกรู้จัก โดยใช้สื่อต่างๆ ให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เป็นที่รู้จักกับคนทั่วไปให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความมั่นใจที่จะทำงานกับมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าทัศนคติของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยฯ
3. ปรับปรุงและพัฒนาระบบด้านลักษณะการทำงานของมหาวิทยาลัย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยฯ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วนระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ควรจะใช้หลักความรู้ความสามารถ ความดีความชอบ ผลการทำงานที่ดี เป็นหลักในการพิจารณา โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และพร้อมที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่กว้างและหลากหลายขึ้น และสามารถเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยและปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏได้
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรได้อย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เสริมสร้างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต” สำเร็จลงได้ด้วยความรู้จากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างยิ่งโดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ หรดาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา จตุชัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐานะวัฒนา สุขวงศ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษาให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถามและเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งทั้งสามท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณประโยชน์อย่างมหาศาล ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย การทำวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากขาดความร่วมมือจากคณะผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน และได้ผลการศึกษามีประสิทธิภาพ สามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยขอขอบพระคุณจากใจจริงท้ายที่สุด ผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของงานวิจัยฉบับนี้คือ บิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านและจะขอจดจำ โดยระลึกอยู่เสมอว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและมีความหมาย อันจะอยู่ในความทรงจำของผู้วิจัยตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัชชา สุขวัฒน์. 2547. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทศริน เพื่องวุฒิราญ. 2549. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ศึกษากรณี บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2549. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: แชนโพรฟร์นิตติ้ง จำกัด.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. 2547. **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสื่อสาร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อลิษา สุขปิติ. 2548 **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี**. มหาวิทยาลัยบูรพา.

Northcraft, G.B. and Neale, M.A.(1990). **Organizational Behavior**. Chicago : The Dryden Press.

Steers, R.M. 1977a. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22. (March): 46 - 56.