

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
Organizational Commitment of
King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang personnel**

ปรารธนา กิตติประภานันท์
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Prattana Kittipapanun
E-mail: jenienung@gmail.com
Industrial Management, Master of Business Administration Program
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา อันได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ทำงานอยู่ในสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001-60,000 บาท และประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างทำงานมาไม่เกิน 10 ปี ผู้วิจัยได้สำรวจระดับความคิดเห็นและแปลผลเป็นระดับความผูกพัน 3 ด้านตามแนวคิดความผูกพันของบุคคานันท์คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) และในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าเพศ ระดับการศึกษา และสายการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันในด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาพร้อมกับองค์กร เปิดโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานและเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ABSTRACT

The level of corporate engagement and compare personal factors affecting corporate engagement at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, were studied. Data was collected by questionnaire. 344 personnel were chosen by stratified random sampling. Demographic factors were analyzed by descriptive statistics, including percentage, average, and standard deviation as well as inferential statistics to infer relationships between variables.

Results were that samples were male and female in similar proportions, working in the academic field and academic support. Most of them graduated with a doctorate degree, monthly incomes from 30,001 to 60,000 baht. The researcher surveyed the opinions of 3 aspects of engagement are unity, Involvement and loyalty to the organization. Overall, personnel have the highest level of engagement with the organization. The results of the analysis of the relationship between the variables, gender, educational level and different lines of work will have the same level of commitment to the organization both in the whole and in each aspect. But ages range, monthly income and working period will have different levels of engagement to the organization both as a whole and in each aspect by statistically significant at the 0.05 level.

The researcher suggested that should improve and develop corporate involvement by allowing personnel to use their knowledge and abilities to solve problems together with the organization. Providing opportunities for setting goals and working methods and providing opportunities for new offerings that helps to encourage personnel to work more conveniently and efficiently.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ เพราะถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ หากประเทศใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงก็จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านความมั่นคงและมั่นคง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ซึ่งในยุคก่อนนั้น มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียง “แรงงาน” ซึ่งเป็นแค่หนึ่งปัจจัยในการผลิตเท่านั้น แต่ในยุคปัจจุบันได้มีการยกระดับมนุษย์ให้กลายเป็น “ทรัพยากร” ที่มีคุณค่าและความสำคัญขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ในโลกยุคใหม่คือขุมพลังสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรเคลื่อนที่ไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร ชัดจำกัด และในศตวรรษที่ 21 นี้เองโลกได้เข้าสู่สังคมที่เรียกว่า “สังคมแห่งความรู้” ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นทุกวันและสามารถรับความรู้ได้จากหลายช่องทางอย่างรวดเร็ว คนที่พร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ คือคนที่สังคมโลกต้องการ นอกจากนี้แล้วศตวรรษที่ 21 ยังเป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงานคน เพราะฉะนั้นคนควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ทำแทนไม่ได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อนซึ่งจะทำให้มีโอกาสมากกว่าคนอื่น เพราะทักษะขั้นสูงเหล่านี้เครื่องจักรไม่สามารถทำแทนได้ ในขณะที่กำลังเผชิญกับปัญหาระดับโลก เช่น วิกฤตการเงินโลก ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ คนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมพร้อมเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและปัญหาระดับโลกเหล่านี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ไม่ได้หมายถึงแค่กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้องค์กรแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงและปฏิบัติควบคู่กัน

ไปด้วย คือ การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความรักและความผูกพันนี้อาจหมายถึง ความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน ความจงรักภักดีที่อยากจะเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป โดยองค์กรเองก็ต้องมีการวางแผนที่จะพัฒนาพนักงานให้เกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและจะต้องควบคู่ไปกับการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และยังเป็นแรงเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย โดยสิ่งที่กล่าวมาทั้งหมดจะเป็นแรงผลักดัน แรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ภายใต้ปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนอกจากคนจะต้องพัฒนาตนเองแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการรักษากำลังคนให้คงอยู่ในองค์กร เพื่อลดปัญหาการโยกย้ายของทรัพยากรบุคคล โดยในปัจจุบันมักกล่าวถึงคำว่า Employee Engagement ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ ความหมายในวงที่กว้างขึ้นนั้นยังหมายถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Buchanan, 1974) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการศึกษา วิจัย ส่งเสริม และให้บริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ตลอดระยะเวลากว่า 60 ปีที่ผ่านมา สถาบันฯ ยังคงสืบสานปณิธานในการเป็นสถาบันรากฐานนวัตกรรม ตลอดจนมุ่งมั่นยกระดับความเป็นสากลของสถาบัน ผ่านการส่งเสริมความร่วมมือทางด้านการศึกษาทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไม่เคยหยุดยั้งที่จะส่งเสริมการศึกษา วิจัย ค้นคว้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนานวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ และเพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นและต่อเนื่อง สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร หากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของการขาดขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ความถี่ในการขาด ลา มาสาย การเสียเวลาตัดสินใจและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ซึ่งจากการค้นคว้าข้อมูลพบว่าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่าความผูกพันขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งนี้เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 สายการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 6 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวนทั้งสิ้น 2,429 คน โดยประกอบไปด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,174 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,255 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564)

ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษาคือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตหลัก ถนนฉลองกรุง แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร และวิทยาเขตชุมพร ตำบลชุมโค อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการทำวิจัยและเก็บข้อมูลครั้งนี้อยู่ในช่วงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ได้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

บุคานัน (Buchanan, 1974, อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) การมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์กร

มาร์ช และแมนารี (Marsh & Mannari, 1977, อ้างถึงใน พรพนธ์ ศิริวุฒิ, 2548) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และการประเมินองค์กรในทิศทางที่ดี

โมว์เดย์ และคนอื่นๆ (Mowday & et al, 1982, อ้างถึงใน กฤษดา มังคะตา, 2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สตีเยร์ และพอตเตอร์ (Steer & Porter, 1997, อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

1) แนวทางแรก ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กร จนกระทั่งเกิดเป็นผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยิ่งลงทุนลงแรงให้กับองค์กร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มมากขึ้น

2) นิยามความผูกพันต่อองค์กรอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรารธนา หลีกภัย (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดตรัง เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) การวิเคราะห์ทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและมีความเชื่อมั่น .966 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในอันเดียว ($\bar{X} = 4.71$) ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร ($\bar{X} = 4.68$) ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.69$) ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.60$) 2) เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีสาระสำคัญถึงวิธีดำเนินการศึกษาอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการทำงาน รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 24 ข้อ โดยใช้ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของบุคานัน (Buchanan) อันประกอบไปด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยเกณฑ์การแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้พิจารณาแปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การให้คะแนนด้วยสูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ของลิเคิร์ต

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ตอบโดยเสรี

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเป็นการเก็บข้อมูลออนไลน์ ผ่าน Google form เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามครบจำนวน 344 กลุ่มตัวอย่างแล้ว หลังจากนั้นผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของผลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดอย่างละเอียด ก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักทางสถิติมาใช้เพื่อวิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

1. การอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัวว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent-sample t-test และ Independent-sample f-test

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้คือบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศชาย และเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นเพศหญิงจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 และเป็นเพศชายจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุมากกว่า 30-40 ปีและมากกว่า 40-50 ปี เป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีจำนวน 106 คนและ 104 คน ตามลำดับ ทั้งสองช่วงอายุนี้ คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมาเป็นช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และสุดท้ายคือช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมา คือระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และระดับปริญญาโท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 และ สายวิชาการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 30,001-60,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคือช่วงรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 30,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 ช่วงระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 รองลงมาคือมากกว่า 10 ปี ถึง 20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 และมากกว่า 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวม มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านพบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.45, 4.37 และ 4.16 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก และสรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.005 0.001 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก และสรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อมีการปฏิเสธสมมติฐานหลัก จึงต้องมีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าแตกต่างกัน โดยวิธี LSD (Least square difference) พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบความแตกต่างในทุกคู่ของรายได้ต่อเดือน ยกเว้นคู่ของรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 30,000 บาทกับรายได้ต่อเดือน 30,001-60,000 บาทซึ่งไม่พบความแตกต่าง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า รายได้ต่อเดือนมากกว่า 60,000 บาทมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา รายได้ต่อเดือน 30,001-60,000 บาทและรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 30,000 บาท ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานที่ 6 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก และสรุปได้ว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้คือ 0.000 ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก และสรุปได้ว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อมีการปฏิเสธสมมติฐานหลัก จึงต้องมีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ว่ามีคู่ใดบ้างที่มีค่าแตกต่างกัน โดยวิธี LSD (Least square difference) พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี LSD ของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบความแตกต่าง 3 คู่ คือ ระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 10 ปีกับระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-20 ปีกับระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20-30 ปีกับมากกว่า 30 ปี เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20-30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 30 ปี ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10-20 ปี และระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 10 ปี ตามลำดับ

หลังจากทำการทดสอบสมมติฐานครบทั้ง 6 สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้แล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการสรุปความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้ เพศ ระดับการศึกษา และสายการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลรวมค่าเฉลี่ยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ความผูกพันต่อ องค์กร ด้าน ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันกับองค์กร		ความผูกพันต่อ องค์กร ด้าน การมีส่วนร่วม กับองค์กร		ความผูกพันต่อ องค์กร ด้าน ความจงรักภักดี ต่อองค์กร		รวม	
		ค่าเฉลี่ย \bar{x} mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย \bar{x} mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย \bar{x} mean	แปลผล	ค่าเฉลี่ย \bar{x} mean	แปลผล
1. เพศ			ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
ชาย	169	4.31	มากที่สุด	4.12	มาก	4.41	มากที่สุด	4.28	มากที่สุด
หญิง	175	4.42	มากที่สุด	4.19	มาก	4.48	มากที่สุด	4.36	มากที่สุด
2. อายุ			<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>
ไม่เกิน 30 ปี	59	4.10	มาก	3.97	มาก	4.10	มาก	4.06	มาก
มากกว่า 30-40 ปี	106	4.39	มากที่สุด	4.26	มากที่สุด	4.42	มากที่สุด	4.36	มากที่สุด
มากกว่า 40-50 ปี	104	4.37	มากที่สุด	4.04	มาก	4.42	มากที่สุด	4.28	มากที่สุด
มากกว่า 50 ปี	75	4.55	มากที่สุด	4.33	มากที่สุด	4.78	มากที่สุด	4.55	มากที่สุด
3. ระดับการศึกษา			ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	109	4.40	มากที่สุด	4.13	มาก	4.36	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด
ปริญญาโท	87	4.27	มากที่สุด	4.08	มาก	4.51	มากที่สุด	4.29	มากที่สุด
ปริญญาเอก	148	4.41	มากที่สุด	4.22	มากที่สุด	4.47	มากที่สุด	4.36	มากที่สุด
4. สายการทำงาน			ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง		ไม่ แตกต่าง
สายวิชาการ	166	4.38	มากที่สุด	4.17	มาก	4.47	มากที่สุด	4.34	มากที่สุด
สายสนับสนุนวิชาการ	178	4.36	มากที่สุด	4.14	มาก	4.42	มากที่สุด	4.31	มากที่สุด
5. รายได้ต่อเดือน			<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>
ไม่เกิน 30,000 บาท	107	4.27	มากที่สุด	4.07	มาก	4.29	มากที่สุด	4.21	มากที่สุด
30,001-60,000 บาท	140	4.35	มากที่สุด	4.10	มาก	4.45	มากที่สุด	4.30	มากที่สุด
มากกว่า 60,000 บาท	97	4.50	มากที่สุด	4.34	มากที่สุด	4.61	มากที่สุด	4.48	มากที่สุด
6. ระยะเวลาที่ทำงาน			<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>		<u>แตกต่าง</u>
ไม่เกิน 10 ปี	171	4.25	มากที่สุด	4.03	มาก	4.28	มากที่สุด	4.19	มาก
มากกว่า 10 ปี ถึง 20 ปี	80	4.41	มากที่สุด	4.28	มากที่สุด	4.46	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด
มากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี	73	4.56	มากที่สุด	4.35	มากที่สุด	4.77	มากที่สุด	4.56	มากที่สุด
มากกว่า 30 ปี	20	4.49	มากที่สุด	4.03	มาก	4.61	มากที่สุด	4.38	มากที่สุด
ผลรวม	344	4.37	มากที่สุด	4.16	มาก	4.45	มากที่สุด	4.32	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.32 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.477) โดยเมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละด้าน อันได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.45 4.37 และ 4.16 ตามลำดับ โดยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด และในด้านด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความผูกพันในแต่ละด้าน เพื่อหาจุดเปราะบางสำหรับนำข้อมูลไปพัฒนาความผูกพันของบุคลากรพบว่า ข้อคำถามด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.12$) คือ ท่านเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมีความเป็นสากลเป็นที่ยอมรับได้ คือ ผู้นำนวัตกรรมระดับโลก (The World Master of Innovation) เป็นข้อสังเกตว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของความผูกพันในด้านนี้ ซึ่งควรที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมว่าเกิดจากสาเหตุใด ในด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ข้อคำถามที่ว่าท่านมีโอกาสในการพิจารณาแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.83$) สะท้อนถึงว่าบุคลากรไม่มีโอกาสอย่างเต็มที่ในการพิจารณาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นร่วมกับองค์กร อาจเป็นเพราะเป็นเสียงส่วนน้อยในองค์กรหรือเหตุผลในการเสนอข้อแก้ไขปัญหายังไม่ผ่านการยอมรับจากหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การเปิดเวทีให้ได้ระดมสมองเพื่อแสดงโอกาสในการพิจารณาแก้ปัญหาพร้อมกัน รวมถึงการใช้วิธีการออกเสียงข้างมากเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นก็เป็นหนทางที่ดีที่จะช่วยปรับระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ให้ดีขึ้น และในด้านสุดท้ายคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ข้อคำถามที่ว่าท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ สจล. ไปจนถึงเกษียณอายุราชการ เป็นข้อคำถามที่ได้ค่าเฉลี่ยของคะแนนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) การทำงานไปจนถึงเกษียณอายุราชการนั้นใช้เวลานานและบุคลากรกลุ่มตัวอย่างอาจจะยังไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานกับสถาบันฯ ไปจนถึงเกษียณอายุราชการได้หรือไม่ เพราะเหตุปัจจัยแวดล้อมหลายๆ ประการ เช่น นโยบายการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้บริหารแต่ละคณะ ปัจจัยด้านสุขภาพรวมถึงความเครียดที่เกิดจากการทำงานภายใต้ความกดดันด้วย ในข้อนี้หากสถาบันฯ ได้สร้างความรู้สึกรการทำงานที่ไม่เครียดหรือมีความลำบากใจในการทำงานจนเกินไป ก็จะสามารถปรับระดับของความผูกพันในข้อนี้ได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเชลดอน (Sheldon, 1971) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และสายการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนช่วงอายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาที่ทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

การที่ปัจจัยด้านช่วงอายุของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนในแต่ละช่วงวัย บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมักมีความคิด พฤติกรรมการทำงาน การดำเนินชีวิตรวมถึงมุมมองในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป การทำความเข้าใจถึง

ธรรมชาติของคนแต่ละช่วงวัยเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย ลดความแตกต่างด้านช่วงอายุของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้สูง อาจจะมีความรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความมั่นคงทางรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยและอาจนำไปสู่การเปลี่ยนงานได้ง่ายขึ้น

ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ทำงาน จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 4.38$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี ($\bar{X} = 4.56$) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร ค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 4.03$) มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี ($\bar{X} = 4.35$) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่ทำงานมาในระยะเวลาอันยาวนานมากกว่า 30 ปี ไม่ค่อยมีส่วนร่วมกับองค์กร การแก้ไขความผูกพันในด้านนี้อาจทำได้โดยการเพิ่มการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรที่ทำงานในระยะเวลาอันยาวนาน เช่น การเป็นตัวแทนมอบสิ่งของในวาระต่างๆ นอกเหนือจากผู้บริหารสถาบันฯ จะเป็นผู้นำสิ่งของไปมอบให้กับหน่วยงานต่างๆ แล้ว อาจมีตัวแทนของสถาบันซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ร่วมเป็นตัวแทนมอบสิ่งของให้แก่หน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมกับองค์กรและความภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นตัวแทนขององค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความผูกพันมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) แต่หากพิจารณาเป็นรายด้านแล้วจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อเทียบกับทั้งสามด้าน ดังนั้นสถาบันฯ ควรปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันในด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งองค์กร เปิดโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานและเปิดโอกาสให้นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ ถือเป็นความร่วมมือกับองค์กรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร รู้สึกถึงการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ไม่ใช่เพียงแต่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น และเมื่อบุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานเพราะรู้สึกว่าคุณสามารถร่วมพัฒนาองค์กรไปด้วยกัน ก็จะส่งผลต่ออัตราการลาออกที่ลดลงอีกด้วย โดยผู้วิจัยเสนอให้มี

1.1 การจัดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เช่น

- จัดโครงการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร เช่น โครงการจัดทำ OKR หรือ Objective Key Results โดยกระจายไปยังแต่ละคณะและทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อร่วมกันกำหนด Objective หรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ และกำหนด Key Result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่าองค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีรูปแบบการจัดโครงการที่ดึงดูดการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมดีเด่นและได้รับคะแนนโหวตสูงสุดในแต่ละ Objective

- นอกเหนือจากผู้บริหารสถาบันฯ จะเป็นผู้นำสิ่งของไปมอบให้กับหน่วยงานต่างๆ แล้ว อาจมีตัวแทนของสถาบันซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ร่วมเป็นตัวแทนมอบสิ่งของให้แก่หน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมขององค์กรและความภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นตัวแทนขององค์กรอีกด้วย

- กำหนดรูปแบบและช่องทางการสื่อสารให้เข้าถึงบุคลากรได้โดยงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ช่องทางสื่อสารเรื่องทรัพยากรบุคคลผ่าน Intranet หรือผ่านช่องทาง Social network เช่น Line หรือ Facebook เพื่อให้พนักงานสามารถเสนอแนวทาง หรือแสดงความคิดเห็นที่ต้องการนำเสนอได้อย่างอิสระ และควรจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการข้อมูลข่าวสารโดยเฉพาะ เพื่อนำไปสู่การสื่อสารสองทางที่จะทำให้ผู้บริหารได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากรอย่างแท้จริง

1.2 การกำหนดแบบมอบหมายการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ผู้มอบหมายงานควรจะต้องกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมอบหมายแสดงความคิดเห็นว่าจะดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้ต้องกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าให้ผู้บริหารหรือบุคคลที่ผู้บริหารกำหนดได้ทราบความก้าวหน้าเป็นระยะๆ เพื่อช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ไขปัญหาในกรณีที่เกิดเป็นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในกรณีที่มีการมอบหมายงานใหม่ให้แก่บุคลากร องค์กรควรมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีบุคลากรชำนาญการเป็นที่ปรึกษาในการให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วยังจะเป็นอีกหนทางหนึ่งที่ช่วยฝึกฝน และเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงานให้แก่บุคลากรได้อีกวิธีหนึ่งด้วย

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดในการทำวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากว่าการทำแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ทำขึ้นเป็นภาษาไทย โดยมีบุคลากรบางส่วนทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการซึ่งมีจำนวน 50 คน (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2564) เป็นบุคลากรชาวต่างชาติ ซึ่งจะไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ หากมีการทำวิจัยในอนาคตและมีการออกแบบสอบถามเป็นภาษาอังกฤษก็จะสามารถรับรู้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจากบุคลากรชาวต่างชาติ ก็จะได้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้นด้วย

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อย่างไรก็ดี เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่สถาบันฯ อาจมีการขยายผลการวิจัยไปยังส่วนความผูกพันของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในลำดับถัดไป

3. ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารสถาบัน โดยนำปัจจัยที่พบว่ามีผลแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง เพื่อจะได้ข้อมูลการวิเคราะห์ที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ วารสารและบทความในหนังสือ

- ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์
วิจัย, 10(1), 321-337.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงาน
บุคคลมืออาชีพ, 27(3), 30-31.
- สิทธิพันธ์ พุทธหุน ชลิดา สรมณี เฉลิมพล ศรีหงษ์ เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล. (2561).
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(3), 874-895.

สารนิพนธ์

- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). "การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด".
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนคร.
- สุนทร พิกุลหอม. (2555). "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่
อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี". ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ
ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวัฒน์ ถนอมธรรม. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิระพร จันทภาโส. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน
(สามเสน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัย
อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล
บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาทเมนท์สโตร์ จำกัด. สารนิพนธ์ ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
กลุ่มลูกค้าบุคคล. ค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และ เครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด,” (การค้นคว้าอย่างอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550), 16.
- กนิษฐา นาคแดง, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัททอนอมวงศ์บริการ,” (การค้นคว้าอย่างอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557), 23-24.
- กัลธเรศ ศรีภิรมย์, “เครื่องมือทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างแบรนด์ภายใน บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน),” (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558), 23.

วิทยานิพนธ์

- บุษยาณี จันท์เจริญสุข, การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538), 1.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น. (2554). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนคลชัยบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมนคลชัยบุรี.
- ดลฤดี เกตุรุ่ง. (2556).ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน องค์กรของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ข้อมูลจากเว็บไซต์

- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. “ประวัติแนะนำสถาบัน.” <https://www.kmitl.ac.th/th/detail/2016-12-21-22-32-22> (สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2564).
- สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. “เอกสารเผยแพร่.” <http://www.osm.kmitl.ac.th/osm2020/Publish.html> (สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2564).