

SAC-01-031

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย Factors Affecting Organizational Commitment of Employees at the University of the Thai Chamber of Commerce

ศศิประภา มากช่วย*

Sasiprapa Makchuay*

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
Master of Business Administration (MBA), Program in Management, Faculty of Business Administration,
University of the Thai Chamber of Commerce
e-mail: lilwadi.p@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

พนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

Abstract

The research entitled “Factors Affecting Organizational Commitment of Employees at the University of the Thai Chamber of Commerce” aimed to: (1) examine the level of organizational commitment among employees of the University of the Thai Chamber of Commerce; (2) investigate the levels of motivation factors and quality of work life among employees of the University of the Thai Chamber of Commerce; and (3) compare the level of organizational commitment among employees of the University of the Thai Chamber of Commerce.

The sample consisted of 300 employees of the University of the Thai Chamber of Commerce. Data were collected using a questionnaire. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed for data analysis. Inferential statistics included the t-test, One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that the overall level of organizational commitment among employees of the University of the Thai Chamber of Commerce was high. Likewise, motivation factors, hygiene factors, and quality of work life were found to be at a high level. The hypothesis testing results indicated that employees with different gender, age, educational level, marital status, and length of employment did not significantly differ in their organizational

commitment. In contrast, motivation factors, hygiene factors, and quality of work life significantly influenced organizational commitment among employees of the University of the Thai Chamber of Commerce. The findings may serve as guidelines for human resource management, enhancing employee motivation, and improving quality of work life in order to strengthen employees' organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Motivation Factors, Hygiene Factors, Quality of Work Life, University of The Thai Chamber

บทนำ

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการลดลงของจำนวนประชากรวัยเรียน การแข่งขันทางการศึกษาที่สูงขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสู่การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัลและออนไลน์ ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องมีการปรับตัวในด้านโครงสร้างองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มข้นมากยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยเฉพาะในประเด็นของภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความกดดันจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความไม่แน่นอนในเสถียรภาพของอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากการงาน (Turnover Intention) ของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้น ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจุบัน องค์กรต้องให้ความสำคัญและหาวิธีที่จะให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และความรู้สึกกับความผูกพันกับการทำงานมากขึ้น เพราะหากบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือมีความรู้สึกผูกพันกับงาน จะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรไม่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และความรู้สึกกับความผูกพันกับการทำงาน งานที่ก่อให้เกิดความล่าช้า บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer และ Allen (1991) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ทางจิตใจระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมคงอยู่และความตั้งใจในการลาออก โดยสามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ที่บุคลากรมีต่อองค์กร อันเกิดจากความรู้สึกพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และการยอมรับในค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมขององค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านนี้จะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรโดยสมัครใจ กล่าวคือ เป็นการคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึก “อยากอยู่” ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากร เช่น การทำงานเกินความคาดหวังและความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการประเมินต้นทุนหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้น หากบุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กร เช่น การสูญเสียรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ หรือโอกาสในการพัฒนา รวมถึงข้อจำกัดในการหางานใหม่ บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านนี้จะยังคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากพิจารณาแล้วว่า การลาออกมีต้นทุนสูง หรือมีทางเลือกอื่นที่จำกัด จึงเป็นการคงอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลเชิงผลประโยชน์ หรือ “จำเป็นต้องอยู่” มากกว่าความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือค่านิยมทางจริยธรรมที่บุคลากรมีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันในด้านนี้จะรู้สึกว่าการปฏิบัติตนให้สอดคล้อง

กับความคาดหวังขององค์กร และควรคงอยู่กับองค์กร เพื่อแสดงถึงความจงรักภักดีหรือการตอบแทนบุญคุณองค์กร จึงเป็นการคงอยู่ด้วยความรู้สึก “ควรอยู่” ซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีที่ใช้อธิบายตัวแปรอิสระ (Herberg , Walton)

2.1 ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีชื่อเสียงเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในงานที่พัฒนาโดย Frederick Herzberg โดยกำหนดปัจจัยหลัก 2 ประการด้วยกัน คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ทั้งสองปัจจัยนี้มีผลกระทบต่อการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยที่สร้างความสุข (Satisfaction Factors) มีศักยภาพสร้างความพึงพอใจและจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากทำงาน ในขณะที่ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ (Dissatisfaction Factors) จะมีผลต่อการดำรงรักษาไว้ซึ่งองค์การ การปรากฏของปัจจัยเหล่านี้ไม่สร้างความพึงพอใจ แต่หากขาดหายไปก็อาจทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน โดยทั้งสองปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivate Factors)

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น บรรลุเป้าหมายของงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้ง สามารถแก้ไขและป้องกันจุดบกพร่องต่าง ๆ ไม่ให้เกิดผลกระทบต่องาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลซึ่งปฏิบัติงานกับตน ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานอื่น ๆ ที่เข้ามาขอคำปรึกษา ให้การชมเชย ยกย่อง และความนับถือ อาจแสดงออกในรูปแบบการยกย่อง การให้กำลังใจ การแสดง ความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
- 3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายมีความน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ด้วยตนเองได้ตั้งแต่เริ่มต้นไปจนจบงาน
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ โดยที่ไม่ต้องผ่านการตรวจหรือควบคุมการทำงานจากคนอื่น
- 5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

- 1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนในภาพตัวเงินที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับเพิ่มขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ ให้เป็นที่พอใจต่อพนักงานที่ปฏิบัติงาน
- 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
- 3) ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- 4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี
- 5) นโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- 6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น
- 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว การทำงานที่ไม่เบียดเบียนเวลาส่วนตัวมากเกินไป การที่สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวนอกเวลางานได้
- 8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
- 9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

2.2 ทฤษฎีของ Walton แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL)

Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ว่าเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจของบุคลากร ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

Walton ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)
- 3) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Opportunity to Use and Develop Human Capacities)
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)
- 5) บูรณาการทางสังคม (Social Integration in the Work Organization)
- 6) กฎเกณฑ์และความยุติธรรม (Constitutionalism)
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space)
- 8) ความสำคัญของงานต่อสังคม (Social Relevance of Work Life)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยสถิติทางสังคมศาสตร์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จำนวน 900 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการจำนวน 550 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 350 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 300 คน จากนั้น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสได้รับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton เป็นกรอบในการพัฒนาแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน รวมถึงข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ

พนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 45 ปฏิบัติงานในสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 61 และมีอายุงานประมาณ 4-6 ปี

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร โดยเฉพาะประเด็นด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่า

ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดูแลสวัสดิการของพนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	120	40.00
หญิง	180	60.00
รวม (n)	300	100.00

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า 30 ปี	60	20
30-39 ปี	105	35
40-49 ปี	90	30
50 ปีขึ้นไป	45	15
รวม (n)	300	100.00

ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	105	35
ปริญญาโท	135	45
ปริญญาเอก	60	20
รวม (n)	300	100.00

ตารางที่ 4

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสายการทำงาน

สายการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายวิชาการ	183	61
สายงานสนับสนุน	117	39
รวม (n)	300	100.00

ตารางที่ 5

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	45	15
1-3 ปี	45	15
4-6 ปี	105	35
7-10 ปี	60	20
10 ปีขึ้นไป	45	15
รวม (n)	300	100.00

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60 มีอายุระหว่าง 30–39 ปี ร้อยละ 35 ที่มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ร้อยละ 45 ในระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่ร้อยละ 61 ทำงานสายวิชาการและมีอายุการทำงานอยู่ในช่วงประมาณ 4–6 ปี ร้อยละ 35

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัยนี้ ครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม วิธีการดังกล่าวช่วยให้สามารถอธิบายทิศทางและระดับ ความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรได้อย่างชัดเจน ผลการวิเคราะห์ถูกนำเสนอในรูปแบบตาราง เพื่อให้ง่ายต่อการพิจารณาและเปรียบเทียบ ข้อมูล โดยรายละเอียดทั้งหมดปรากฏอยู่ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1.ปัจจัยจูงใจ	1							
2.ปัจจัยค้ำจุน / ปัจจัยอนามัย	0.652**	1						
3.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.584**	0.703**	1					
4.ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.721**	0.676**	0.449**	1				
5.ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล	0.603**	0.661**	0.537**	0.589**	1			
6.ด้านความสมดุลชีวิตการทำงาน	0.556**	0.624**	0.368**	0.452**	0.498**	1		
7.ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	0.634**	0.648**	0.614**	0.659**	0.701**	0.548**		1
8.ความผูกพันต่อองค์กร	0.781**	0.734**	0.689**	0.802**	0.732**	0.703**	0.761**	1

P<0.05 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** P<0.05

จากการการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า เกณฑ์ทั่วไปกำหนดให้ค่า r ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปถือว่ามีความเสี่ยง และหากมากกว่า 0.90 แสดงถึงความเสี่ยงสูง ซึ่งจากจากข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ ค่าสหสัมพันธ์สูงสุดอยู่ที่ประมาณ 0.721 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ขณะที่คู่อื่น ๆ มีค่าอยู่ในช่วง 0.55–0.70 เท่านั้น

ในการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ผู้วิจัยได้พิจารณาทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) และค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอย ได้แก่ ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่สูงเกินไป ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด ($r < 0.80$) แสดงให้เห็นในเบื้องต้นว่า ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ในระดับรุนแรง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่า Tolerance และค่า VIF จากการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.20 และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองในระดับที่ส่งผลกระทบต่อการวิเคราะห์ถดถอย

ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สามารถนำไปใช้ในการสร้างสมการถดถอยได้อย่างเหมาะสม และผลการวิเคราะห์ที่ได้มีความน่าเชื่อถือ

สรุปผลการวิจัย

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่ม ซึ่งหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) เพื่อระบุกลุ่มใดแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยตั้งสมมติฐานว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงานที่ต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 7

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่แตกต่าง

	เพศ	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ความผูกพัน	ชาย	120	3.76	0.46	0.85	0.36	ยอมรับ H0
	หญิง	180	3.74	0.47			

ตารางที่ 8

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่แตกต่าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ระหว่างกลุ่ม	3.20	3	1.07	0.85	0.52	ปฏิเสธสมมติฐาน
ภายในกลุ่ม	372.80	296	1.26			
รวม	376	299				

ตารางที่ 9

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาแตกต่างส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่แตกต่าง

การศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		0.00	0.03	4.08	4.20
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.00	-	0.00	0.00	0.00
ปริญญาตรี	4.48	-	0.03	-0.38*	-0.16
ปริญญาโท	4.08	-	-	-0.40*	-0.17
ปริญญาเอก	4.20	-	-	-	0.24

ตารางที่ 10

สมมติฐานที่ 4 สถานภาพการทำงานที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่แตกต่าง

สถานภาพการทำงาน	N	$\bar{x}$	SD	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สายวิชาการ	183	3.90	0.42	0.24	0.56	ปฏิเสธสมมติฐาน
สายการสนับสนุน	117	3.60	0.48			

ตารางที่ 11

สมมติฐานที่ 5 อายุงานที่แตกต่างส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยที่แตกต่าง

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ระหว่างกลุ่ม	24.30	3	8.10	7.36	0.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
ภายในกลุ่ม	325.70	296	1.10			
รวม	350	299				

อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่าจาก 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และอายุงาน มี 3 ปัจจัยที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ เพศ สถานภาพการทำงาน และอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านพฤติกรรมองค์การที่เชื่อว่าปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร (Meyer & Allen, 1991)

ในประเด็น “เพศ” ที่มีผลต่อความผูกพัน อาจอธิบายได้จากบทบาททางสังคมและความคาดหวังที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติและความรู้สึกต่อองค์กรที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer และ Allen (1991) ที่เชื่อว่า ปัจจัยส่วนบุคคลสามารถกำหนดระดับความผูกพันได้แตกต่างกัน

สถานภาพการทำงาน เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญเนื่องจากความมั่นคงในงานและโอกาสก้าวหน้ามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg ในทฤษฎีสองปัจจัยที่ระบุว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและสภาพงานเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพัน

ขณะที่อายุงาน หรือระยะเวลาการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่ทำงานนานจะมีความผูกพันสูงขึ้นเนื่องจากเกิดการสะสมประสบการณ์ ความสัมพันธ์ และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker ในทฤษฎี Side-Bet ที่อธิบายว่า การลงทุนเวลาและทรัพยากรในองค์กรจะเพิ่มความผูกพัน

ในทางตรงกันข้าม “อายุ” และ “ระดับการศึกษา” ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเกิดได้จากการที่องค์กรมีระบบบริหารที่เท่าเทียม ไม่เน้นความแตกต่างด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้น องค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมความมั่นคงในงานและรักษาพนักงานระยะยาว เพื่อเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน (Meyer & Allen, 1991; Herzberg, 1959)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของบุคลากร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน องค์กรจึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

ประการแรก องค์กรควรกำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความเหมาะสมของภาระงาน ตลอดจนความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดความตึงเครียดในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง องค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ตลอดจนการยกย่องและให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในงานและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร

ประการที่สาม องค์กรควรส่งเสริมรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของบุคลากรเป็นสำคัญ กล่าวคือ ควรมีการประยุกต์ใช้รูปแบบการทำงานทางไกลหรือรูปแบบการทำงานแบบผสมอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ควรกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง

ประการสุดท้าย องค์กรควรจัดให้มีระบบการติดตามและประเมินระดับความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม โดยใช้เครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ตลอดจนบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- จิตรภา ชาติการุณ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 655-667.
- ทิพย์ชนก เสนผดุง. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ธัญลักษณ์ สุขงาม. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอ็มอาร์ เอ็นจิเนียริง เซอร์วิส จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีดา พันธุ์จบลิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรณภา ดาวฮามแป. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร อาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรหมवाद นามไพร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนบริษัท โอโนเอกโตไก (ประเทศไทย) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พัชรหทัย จารุทวีผลบุญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทเอสเอส เค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(3), 27-39.
- พัทธนันท์ รุ่งเรือง. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนเก่งบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมสวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ศรีราชา จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยสวรรณ อามฤต. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศรีธนา บุญเศรษฐ์. (2560). การสร้างความผูกพันของพนักงาน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมเดช มุ่งเมือง. (2558). *พฤติกรรมองค์กรการ*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุรมน จันทรเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองบัญชาการศึกษาลำดับงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 13(31), 221-231.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). *ความผูกพันในองค์กรการ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อภิญา หาญธรรม. (2567). รายงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบึงกาฬ.
- Anindita, R., & Emilia Seda, A. (2018). How employee engagement mediates the influence of individual factors toward organizational commitment. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 276–283.
- Armstrong, M. (2024). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Campbell-Wray, J., & Durham, N. (2022). Fostering employee and community engagement through diversity, equity, and inclusion strategic goals. *The APPEA Journal*, 62(2), S230-S233.
- El-Kassar, A. N., & Singh, S. K. (2019). Green innovation and organizational performance: The influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices. *Technological Forecasting and Social Change*, 144, 483-498.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Kotler P. (2019). *Marketing management* (11th Ed). Prentice Hall International.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall.
- Luthans, F. (2024). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 133-143.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.