

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
Influence of work motivation and job satisfaction affects organization Commitment
of Demonstration School Personnel Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary)

ศิริวรรณ สุขสบาย
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

SIRIWAN SUKSABAI

E-mail: siriwansuk@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำนวน 185 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ปฏิบัติงานด้านสายวิชาการ และมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{X} = 4.48$) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.45$) และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.49$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีอายุงานต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ(3) ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานและด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this study is to examine the Influence of work motivation and job satisfaction affects organization commitment of Demonstration School personnel Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary) factors include demographic factors, work motivation factors, job satisfaction factors. The 185 sample were drawn from population of personnel in Demonstration School Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary) Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most Demonstration School personnel Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary) of the respondents were female, Academic work and worked more than 10 years. Work motivation factors were at high level ($\bar{X} = 4.38$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were supporting factor ($\bar{X} = 4.48$). Job satisfaction analysis were at high level ($\bar{X} = 4.21$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was the colleagues ($\bar{X} = 4.45$). The overall Demonstration School personnel organization commitment in Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary) was rated at a high level ($\bar{X} = 4.45$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was norm ($\bar{X} = 4.49$).

The results of hypothesis test show that (1) The Demonstration School personnel in Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary) with different working experience had different overall organization commitment at statistical significance of 0.05 levels. (2) Work motivation factors, motivation and supporting had the influenced on organizational commitment of Demonstration School personnel Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary) at statistical significance of 0.05 levels. (3) Job satisfaction factors, job characteristics and colleagues influenced on organizational commitment of Demonstration School personnel Srinakharinwirot University Prasarnmit (Primary) at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Work motivation, Job satisfaction, Organizational commitment

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องคอยปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ต่างๆในการบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นทำให้องค์กรจึงต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายสำหรับการบริหารจัดการองค์กรของตนภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความสอดคล้องกันเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป (กนกพร กระจำแสง, 2560)

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่นบุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานด้านบุคลากร เนื่องจาก บุคลากรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การรักษามูลค่าของบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรตั้งใจทุ่มเทให้กับงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ การทำงานด้วยความพึงพอใจเป็นการแสดงออกถึงความสุขของบุคลากรเมื่อบุคลากรมีความสุขก็จะทำให้งานที่รับผิดชอบนั้นมีความถูกต้องและมีคุณภาพ ถ้าหากบุคลากรขององค์กรทุกคนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันได้นั้นจะทำให้องค์กรก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ในอนาคต หากองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์กรต่อไป แต่ถ้าหากองค์กรไม่มีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นไม่พึงพอใจในงานและเป็นเรื่องยากที่บุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรเหล่านี้ก็เป็นได้ ซึ่งหากองค์กรมีบุคลากรเข้าออกบ่อยครั้งนั้นไม่ส่งผลกระทบในทางที่ดีเลย นอกจากองค์กรจะเสียบุคลากรแล้วยังต้องใช้เวลาในการหาบุคลากรใหม่ ใช้งบประมาณในการอบรมพนักงานใหม่อีกด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรมาๆ รักษาและดูแลบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กรเพื่อป้องกันการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไป (ธัญพร สุวรรณคาม, 2559)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) นั้นสังกัดในภาควิชาหลักสูตร และการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการใช้สังเกตการณ์สอนของนิสิตฝึกสอน เป็นสถานที่ศึกษาค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับความเจริญเติบโตของเด็ก ปัจจุบันสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งเน้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ลาออกเนื่องจากหน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจหลักในการสร้างและบ่มเพาะบุคลากรครูที่จะต้องนำความรู้ที่สั่งสมไปถ่ายทอดต่อให้กับนักเรียน หากบุคลากรในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีสถิติการลาออกเพิ่มขึ้น อาจทำให้องค์กรต้องสูญเสียโอกาส ค่าใช้จ่ายในการจัดหาบุคลากรและอาจต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นก็เป็นได้ดังนั้นโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จึงควรสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่ออำนวยการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย

ศรินครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างและปรับปรุงในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยมีขอบเขตของงานวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 341 คน (ข้อมูลจากฝ่ายงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 9 มีนาคม 2563) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1983) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 185 คน

2. การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านการคงอยู่กับองค์กร และปัจจัยด้านบรรทัดฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปวิเคราะห์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
2. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยา ที่คนคิด ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เชื่อมั่นในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์กรตลอดไป

Buchanan (1974) ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ถ้ายิ่งบุคลากรในองค์กรมีอายุงานมากยิ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นนั่นเอง

2.แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรใช้ความพยายามในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน และ (2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดให้บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ แต่ปัจจัยค้ำจุนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ หากบุคลากรไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

3.แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

Smith et al. (1969) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะงาน (Work Itself) เป็นความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบเห็นว่างานน่าสนใจ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ 2) ค่าตอบแทน (Pay) เป็นความพึงพอใจในค่าตอบแทน หรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ 3) โอกาสความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) พึงพอใจในโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสก้าวหน้าในงานตามลำดับ 4) หัวหน้างาน (Supervisor) พึงพอใจในผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา 5) เพื่อนร่วมงาน (Coworker) พึงพอใจในบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำนวนทั้งสิ้น 341 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

(Yamane,1983) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสายวิชาการ (คณะผู้บริหาร อาจารย์ปฐมวีย์ อาจารย์ประถมศึกษา อาจารย์หลักสูตรนานาชาติ PPIP) และสายปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่และคนงาน)

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ที่แสดงให้เห็นตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะการเลือกตอบ ซึ่งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน และอายุงาน รวม คำถามทั้งหมด 3 ข้อ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับของแรงจูงใจในการทำงาน 5 ระดับ คำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับของความพึงพอใจในงาน 5 ระดับ คำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน เป็นคำถามในลักษณะประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กร 5 ระดับ คำถามทั้งหมด 12 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร เพื่อให้ความหมายของตัวแปรสามารถนำไปวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานภาพรวม 0.882 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ 0.808 ปัจจัยค้ำจุน 0.785 ปัจจัยความพึงพอใจในงานภาพรวม 0.943 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านลักษณะงาน 0.741 ด้านค่าตอบแทน 0.792 ด้านโอกาสความก้าวหน้า 0.866 ด้านผู้บังคับบัญชา 0.801 และด้านเพื่อนร่วมงาน 0.784 ปัจจัยผูกพันต่อองค์กรภาพรวม 0.906 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านจิตใจ 0.832 ด้านการคงอยู่กับองค์กร 0.751 และด้านบรรทัดฐาน 0.793

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google Form เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 185 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2563 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสาขาวิชาการ (คณะผู้บริหาร อาจารย์ปฐมวัย อาจารย์ประถมศึกษา อาจารย์หลักสูตรนานาชาติ PPIP) สายปฏิบัติการ (เจ้าหน้าที่ และคนงาน) หลังจากได้ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 185 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งงาน และอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความพึงพอใจในงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามเพศ และตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ปฏิบัติงานในสายวิชาการ และมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ ปัจจัยความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกตามเพศ ตำแหน่งงาน และอายุงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) โดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) และด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ปฏิบัติงานในสายวิชาการ และมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และจากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และตำแหน่งงานต่างกันไม่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน แต่อายุงานที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้น ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรม พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าตำแหน่งงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ดังนั้น ไม่ว่าจะตำแหน่งงานสูงหรือต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีความเห็นว่าบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญในเรื่องของกฎระเบียบ นโยบายการบริหารงานขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า บุคลากรต้องการอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงถึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน)

1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่มีอายุงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุงานสูงยิ่งมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร รู้สึกมีความสำคัญในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรมีความหมายและรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น หากบุคลากรรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร การทำงานก็จะทำงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถทำให้ผลของงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นเพศมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีความเห็นว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมและบุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tentama and Pranungsari (2016) และงานวิจัยของ Sohail, et al. (2014) โดยที่ Tentama and Pranungsari (2016) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของครู Extraordinary Schools พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ 0.01 และ Sohail, et al. (2014) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ของ บุคลากรในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มีความเห็นว่า องค์กรมีสวัสดิการต่างๆ ที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีลักษณะที่ดี ความมั่นคงขององค์กร รวมถึงกฎ ระเบียบ นโยบายของผู้บริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญลภา กุลสรลพร (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระดับสูงมากที่สหทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานในระดับมาก มีความเห็นว่า บุคลากรพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับค่าชมและภูมิใจกับงานที่ตนได้รับ

มอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dhurupa et al. (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานขององค์กรก่อสร้างในประเทศที่กำลังพัฒนา พบว่าความพึงพอใจในเรื่องของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งงาน หัวหน้างาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการคงอยู่กับองค์กรซึ่งแสดงถึงการมีความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนในระดับมาก มีความเห็นว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานและอายุงานของบุคลากรอยู่แล้วในปัจจุบัน รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรมีให้บุคลากรทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิเชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2559) ได้ศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทแห่งหนึ่ง จากการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับด้านการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.3 ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญด้านโอกาสความก้าวหน้าในระดับมาก มีความเห็นว่า ปัจจุบันองค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งก็เป็นไปตามกระบวนการ และระเบียบขององค์กรซึ่งอาจใช้เวลาหลายปีก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ จิตาภัส เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มุกก๊อ้ง จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ รายได้ สวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรได้ ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้

3.4 ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญด้านผู้บังคับบัญชาในระดับมาก มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเป็นบุคคลที่สำคัญในการเป็นผู้นำในทุกๆ ด้าน ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถชี้แจงรายละเอียดหรือแจกแจงงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดพลาดก็จะแนะนำ ให้คำปรึกษาเพื่อปรับปรุงงาน หากผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีก็จะชื่นชม เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา นิมานันท์ (2558) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านภาวะผู้นำ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.5 ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญด้านเพื่อนร่วมงานในระดับมาก เห็นว่า บุคลากรที่ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีหรือมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือกันเวลามีปัญหาเป็นเรื่องที่ดีสำหรับตัวบุคลากรเอง ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความรู้สึก ความภูมิใจในองค์กร รักในองค์กร แต่การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตตา จันทรงาม (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงในส่วนที่ยังขาด หรือเสริมสร้างในส่วนที่อยู่มีแล้วในการบริหารงานขององค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ดังนั้นองค์กรจึงไม่มีความจำเป็นให้ประเด็นในเรื่องเพศเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาองค์กร หรือเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะในปัจจุบันนี้ไม่ว่าเพศชาย หรือเพศหญิงนั้นสามารถทำงานได้เท่าเทียมกันทั้ง 2 เพศ เห็นได้จากปัจจุบันเพศหญิงก็เริ่มมีตำแหน่งขึ้นเป็นผู้นำในหลายๆ กิจการ หรือการก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำประเทศ เช่น ชี อิงเหวิน (Tsai Ing-wen) ประธานาธิบดีของไต้หวัน ซึ่งรับตำแหน่งผู้นำประเทศเมื่อปี 2016 เป็นต้น (นิตยสารแพรว, 2562)

2. ด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในด้านบรรทัดฐานเป็นอย่างยิ่ง สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร สร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเพื่อองค์กร ในด้านลักษณะงานก็เช่นการแบ่งงาน ปริมาณงาน หรือลักษณะของงานต้องเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน เพราะถ้างานและปริมาณของงานเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคนแล้ว ผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพค่อนข้างสูง ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ดังนั้นจะต้องสร้างปัจจัยเพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าถึงจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อย แต่ก็ต้องให้ความสำคัญในด้านนี้เช่นกันเพราะบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานก็ต้องการทั้งโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งนั้น ดังนั้นจะไม่ให้ความสำคัญเลยก็ไม่ได้

3. ด้านอายุงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกันโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ดังนั้น คณะผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานในองค์กรแรกๆ เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรขึ้นต้น เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจแล้วก็จะนำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

แรงจูงใจในการทำงาน

1. ปัจจัยจูงใจ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น งานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายท้าทายความสามารถของบุคลากรมากขึ้น จะเป็นการสร้างความสำคัญให้ตนเองและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ก็จะได้รับ การยอมรับและคำชื่นชม

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่บุคลากรให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน ดังนั้น เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรจะต้องคงความเป็นธรรมไว้เสมอ ด้านสวัสดิการของบุคลากรก็ต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม คนทำดีมีความรับผิดชอบได้รับค่าชื่นชม ส่วนคนที่ไม่มีความรับผิดชอบ หลีกเลียงการทำงานควรได้รับการตักเตือนและลงโทษ เพื่อไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างและทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ถูกเอาเปรียบจากคนที่หลีกเลียงการทำงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่บุคลากรขององค์กร

ความพึงพอใจในงาน

1. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัย บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญในระดับมาก และความพึงพอใจด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการแบ่งงาน ปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร เมื่อบุคลากรมีทักษะทางด้านนั้นๆ ก็จะมีความรู้สึกลอยางทำงาน คิดพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ ทำให้เกิดความแปลกใหม่ ซึ่งอาจเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอีกทางได้

2. ด้านค่าตอบแทน จากผลการวิจัย บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญในระดับมาก และความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรให้ประเด็นเรื่องค่าตอบแทนเป็นประเด็นที่สำคัญ เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนั้นในเรื่องค่าตอบแทน เช่น เงินโบนัส หรือเงินพิเศษ องค์กรไม่มีเรื่องค่าตอบแทนเหล่านี้ให้แก่บุคลากร อาจมีเพียงเรื่องของค่าตอบแทนล่วงเวลา ซึ่งก็เป็นไปตามระเบียบของราชการ

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า จากผลการวิจัย บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญในระดับมาก และความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นอกจากการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้แล้ว ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้อบรมความรู้ใหม่ๆ ที่บุคลากรมีความสนใจ องค์กรให้ความสำคัญในส่วนนี้เพียงพอสำหรับความต้องการของบุคลากรแล้ว ประเด็นนี้จึงไม่ควรเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาองค์กร

4. ด้านผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัย บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญในระดับมาก และความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีจิตใจที่ดี ตักเตือนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาผิดพลาดและชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความดีความชอบ ซึ่งคำชมหรือการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัย บุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ให้ความสำคัญในระดับมาก และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจในงาน หากเพื่อนร่วมงานดีก็จะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ดี มีความสุข ผลของงานก็จะออกมาดี ดังนั้นการมอบหมายงานที่ต้องทำร่วมกันจึงเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงเช่นเดียวกัน เพราะหมายถึงความเป็นทีมเดียวกันถ้าคนในทีมมีทิศทาง มีเป้าหมายเดียวกัน งานที่รับผิดชอบร่วมกันนั้นก็จจะราบรื่นและสำเร็จได้ตามกำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับทุกองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรนั้น ทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ เพราะบุคลากรเหล่านั้นจะมีความรักในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เมื่อบุคลากรเหล่านี้มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ว่าจะงานอะไร ยากเพียงไหน ก็จะตั้งใจทำอย่างสุดความสามารถของตนเองเพื่อองค์กร ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ควรทำการศึกษาซ้ำ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติมทั้งในส่วนของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึกให้ทราบถึงแรงจูงใจได้อย่างละเอียดมากขึ้น

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษามีเพียงบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เท่านั้น ซึ่งประชากรตัวอย่างที่ใช้ศึกษาอาจน้อยเกินไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*.

ขวัญฤตา กุลสรลพร. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2562*, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

จิตภัส เลิศฤทธิเรืองสิน. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มุมกล้อง จำกัด. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. ISSN2351-0374 Vol. 9 No. 1 (2014) มกราคม – เมษายน 2557/ บทความวิจัย

เจดพันธ์ พันธุ์สุข. (2561). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิตยสารแพรว. (2562). 8 ผู้นำหญิงระดับโลก ชายหน้าไหนก็พ่าย เมื่อเจอความแข็งแกร่งของพวกเธอ. ค้นเมื่อ 8 เม.ย. 2563 จาก <https://praew.com/luxury/228162.html>

ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์โตร์ จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา นิมานันท์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*. Vol. 8 No. 2 (2015), มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19, 533-546.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Dhurupa, M., Surujlala, J. & Kabongoa, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 35, 485-492
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*, New York : John Wiley & Sons.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of Satisfaction in Work Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S. & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction : A Case of Education Industry in Pakistan, *Global Journal of Management and Business*.Vol. (14), No 6-A
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles of Teachers Work Motivation and Teachers Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJ ERE)* Vol. 5, No. 1, March 2016, 39-45, ISSN : 2252-8822
- Yamane, T. (1983). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper