

**ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีต่อ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก**

**The Relationship between Organization and Contract Employee Engagement
of Pibulsongkram Rajabhat University.**

กรวรรณ ขจีจิต และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์

Kornrawan Kajeejit , and Kampanart Wongwatthanaphong

สาขาวิชาการบริหารจัดการภาครัฐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

*Corresponding author. E-mail: kornrawan@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน โดยผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .425$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับแนวทางในการวางแผนเพื่อปรับปรุงการบริหารองค์การคือ ควรปรับฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาให้สอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพและภาระงานในปัจจุบัน มีการกำหนดแผนในการปรับขึ้นเงินเดือนเช่นเดียวกับบุคลากรในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

คำสำคัญ : ความผูกพัน , เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา , มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of commitment of contract staff. Working at Pibulsongkram Rajabhat University Phitsanulok Province Quantitative research Study of 237 sample population. The results showed that the overall picture was at a high level. Comparative results were found. Different levels of education and income. There was a statistically significant difference at .05 level and the correlation coefficient was found to be correlated with the engagement of the contract staff. The overall level was at a moderate level ($r = .425$) at the 0.01 level of significance. The salary base of the contract staff should be adjusted in line with current cost of living and work standards. There are plans to raise salaries as well as personnel in the university staff. Encourage the welfare of the staff so that the contract staff will be encouraged to work and have a bond with Pibulsongkram Rajabhat University higher level.

Key word : Commitment , contract staff , Pibulsongkram Rajabhat University



บทนำ

“งาน” ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนบรรลุความต้องการ และตอบสนองด้านปัจจัยการดำรงชีวิตของคนนับตั้งแต่การก่อเกิดอารยธรรมบนโลกมนุษย์ การทำงานเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กันมาพร้อมกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ด้วยเช่นกัน การทำงานของคนมีความไม่เท่าเทียมกันงานบางคนเป็นงานที่จำเป็นประจำช้อยู่เดิมๆ บางคนทำงานแบบใช้เวลาระยะยาว ช่วงสมัยยุคเก่าหรือยุคอุตสาหกรรมมองคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำงาน เปรียบคนเสมือนหุ่นยนต์หรือเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงหรือเพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงานได้จะเน้นตัวบุคคลทำงานและวิธีทำงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนลืมนึกถึงจิตใจหรือความต้องการของคนว่าต้องการอะไรที่แท้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นหน่วยงานในการกำกับของรัฐ สถาบันทางการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตสู่ท้องถิ่น และได้ยกรฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 โดยมีอุดมการณ์เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และในการจะดำเนินการทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ บุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยก็เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการ ผลตามนโยบายการลดจำนวนคนตามรัฐบาล หากพิจารณาในเชิงปริมาณ คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างลูกจ้างในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่เพื่อรองรับการออกนอกกระบบราชการของมหาวิทยาลัย ดังนั้น การบรรจุบุคลากรใหม่ทดแทนอัตราการเกษียณอายุข้าราชการ จึงเป็นการบรรจุในตำแหน่ง “พนักงานมหาวิทยาลัย” มิใช่ข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องต่อการปรับอัตราค่าจ้างคนภาครัฐให้เกิดความสอดคล้องรับกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกันระหว่างทรัพยากรบุคคลกับกรอบภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ จึงแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องมีความรู้ความสามารถเสมอเหมือนข้าราชการมีต่างกัน จึงจะสามารถรับผิดชอบและดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายแทนข้าราชการที่เกษียณออกไปแล้วได้นั่นเอง

แต่เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในปัจจุบัน มีตำแหน่งที่หลากหลายตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พ.ศ.2558 ซึ่งมีอยู่ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุน โดยมีชื่อเรียกต่างกัน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ อาจารย์ประจำตามสัญญา และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา เป็นต้น โดยแต่ละตำแหน่งที่กล่าวมาข้างต้นนั้นมีภาระงาน สวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพรวมถึงการได้รับการยอมรับจากสังคมที่แตกต่างกันโดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา” ที่นับว่าเป็นตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างหนัก เป็นฝ่ายที่คอยให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้เกิดผลสัมฤทธิ์และลุล่วงผ่านไปด้วยดี ซึ่งการทำงานในบางครั้ง บางเวลาที่มีความหนักหน่วงจนมีผลเสียต่อสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ จะขาดงานหรือลาป่วยลากิจก็ทำได้น้อยกว่าตำแหน่งอื่นๆ อีกทั้งไม่มีสวัสดิการอื่นใดรองรับนอกจากเงินทดแทนประกันสังคมต้องอดทนต่อความเครียดและกดดันอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะให้งานนั้นๆ บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี หากทำงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจถูกภาคทัณฑ์หรือลงโทษได้ และหากมีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงอาจถูกบอกเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและไม่มีการได้รับเงินค่าชดเชยใดๆ เพราะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจะมีการต่อสัญญาจ้างทุก 1 ปี ซึ่งถ้าจะทำให้เกิดการต่ออายุสัญญาจ้างได้นั้น จะต้องผ่านการประเมินสมรรถนะของบุคลากรมีการทำแฟ้มสะสมผลงานการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้ผ่านการต่อสัญญาจ้างไปจนกว่าจะสอบบรรจุแต่งตั้งขึ้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งขึ้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเสียก็ ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและกำลังใจที่ทอดทิ้งจากความเหน็ดเหนื่อยที่ต้องอดทนต่อความลำบากตรากตรำกับภาระงานที่มาก ที่อาจเทียบเท่าหรือมากกว่าภาระงานของบุคลากรตำแหน่งอื่นๆ ที่สูงกว่าด้วยซ้ำไปซึ่งผลตอบแทนที่ได้อาจไม่คุ้มค่ากับการทุ่มเทกำลังสติปัญญา กำลังกายและกำลังใจที่ต้องแลกหรือสูญเสียไป



ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ทำ และลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาแนวทางสำหรับนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการบริหารองค์การ

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน และภูมิฐานะ สังกัดหน่วยงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม นำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารองค์การ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งส่วนทะเลแก้วและส่วนวังจันทน์ดังกล่าวจำนวน 237 คน และกำหนดสัดส่วนจากบุคลากรในแต่ละสังกัดรวมทั้งสิ้น 11 หน่วยงาน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaire)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน และภูมิฐานะ สังกัดหน่วยงาน ตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามลักษณะให้เลือกตอบ (Checklists)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์



กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชาชนที่อยู่ในเขตสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 237 ชุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test , F-test (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.3 จบศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีรายได้ 9,560 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.9 มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.9 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 85.2 สังกัดสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 64.1 และมีตำแหน่งคนงาน คิดเป็นร้อยละ 26.2

2. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 6 ด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	Mean ($\bar{X}$)	S. D.	แปลผล
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.762	.512	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.331	.733	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.956	.686	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.843	.616	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.733	.701	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.953	.691	มาก
เฉลี่ยรวม	3.763	.502	มาก

จากตาราง 1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.763, S.D. = .502) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ



3. ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 4 ด้าน

ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	Mean ($\bar{X}$)	S. D.	แปลผล
ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	3.974	.429	มาก
ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร	4.002	.494	มาก
ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน	4.135	.540	มาก
ด้านการรักษาเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาไว้ได้	4.155	.538	มาก
เฉลี่ยรวม	4.066	.405	มาก

จากตาราง 2 พบว่าระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.066, S.D. = .405) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการรักษาเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาไว้ได้ รองลงมาคือด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า

ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ภูมิสำเนา สังกัดหน่วยงานและตำแหน่ง

5. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญากับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก พบว่า

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญากับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 6 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา	ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา		
	r	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.263	.000	น้อย
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.194	.000	น้อย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.358	.000	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.384	.000	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	.365	.000	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.384	.000	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	.324	.000	ปานกลาง



จากตาราง 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ .324 โดยค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ .01 ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญากับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

6. แนวทางสำหรับนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารองค์การ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า

ควรปรับฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาให้สอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพและภาระงานในปัจจุบัน มีการกำหนดแผนในการปรับขึ้นเงินเดือนเช่นเดียวกับบุคลากรในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญามีกำลังใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

อภิปรายผล

1. ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 6 ด้าน สรุปได้ว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษา ศรีสมนาง (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีการบริหารจัดการองค์กรที่ค่อนข้างชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการแบ่งงานที่เป็นรูปธรรม แต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมีทิศทางการบริหารงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมษา ศรีสมนาง (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาของมหาวิทยาลัยเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานค่าครองชีพในปัจจุบัน และไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันทพงษ์ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัยให้ความเป็นกันเอง มีน้ำใจและอัธยาศัยดี มีการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปญชร์ศรีมิ่ง สังข์เอี่ยม (2559)



ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ บุคลากรจึงมีความพอใจในสภาพแวดล้อมโดยรวมของหน่วยงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทชัย บุณย์ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในเรื่องการต่อสัญญาจ้างให้กับเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินในแต่ละปี มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ แซ่เหลียว (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญามีความสัมพันธ์ที่ดีและเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชาในส่วนของงานที่ทำร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทชัย บุณย์ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสายสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้านวิธีการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 4 ด้าน สรุปได้ว่า

ความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ทั้งหมด 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณศรี สัม (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการรักษาเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาไว้ได้ รองลงมาคือด้านความสม่ำเสมอในการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ตามลำดับ หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญามีความรู้สึกรักและผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวยพร บำรุงบุญ (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความคงอยู่ในระดับมาก



ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา มีความผูกพันและรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยม เป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะใช้พลังความรู้ความสามารถทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิสฐา พันธุ์วานิช (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พบว่าบุคลากรสำนักพิมพ์มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ในระดับมาก

ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา เห็นว่าการขาดงานและการมาทำงานสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัญชรี สุนทรชัยบุรณ์ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสารสนเทศ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ด้านการรักษาเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาไว้ได้

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ น้อยเจริญ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่าบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ว่า

ปัจจัยที่ไม่มีผลคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ภูมิสำเนา สังกัดหน่วยงานและตำแหน่ง

ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันทรพงษ์ (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย พบว่า ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญากับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ว่า

มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวกทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ น้อยเจริญ (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. แนวทางสำหรับนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารองค์การ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ว่า

ควรปรับฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาให้สอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพและภาระงานในปัจจุบัน มีการกำหนดแผนในการปรับขึ้นเงินเดือนเช่นเดียวกับบุคลากรในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาที่กำลังใจในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมจะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร เกิดความรัก ความศรัทธาและความภูมิใจในองค์กร ย่อมอุทิศตนเพื่อทำงานให้กับองค์กรรวมถึงความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐและบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนว่ามีความผูกพันแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความระดับความผูกพันที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามของบุคลากรสายสนับสนุนกับสายวิชาการ เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันของบุคลากรทั้งสองสาย เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์กรในอนาคต

3. ควรทำการศึกษาวิจัยติดตามและประเมินผลความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามอย่างต่อเนื่องเพื่อหาข้อบกพร่องสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไข อันก่อให้เกิดความผูกพันมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ดร.กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลาอันมีค่าและกรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีนับเป็นพระคุณอย่างสูงสำหรับผู้วิจัย

ที่สำคัญผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย คือ ดร.วงศ์กร เจียมเผ่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บัตริฐ และ ดร.จิรัฏฐ์ สันติวงษ์สกุล ที่ให้คำแนะนำในการตรวจและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สกล เกิดผล รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษและวิเทศสหการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาการเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษจนเกิดความสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นกตเวทิตาคุณแต่บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้กับผู้วิจัย ตลอดจนตัวผู้วิจัยขออน้อมคารวะแด่ผู้เขียนตำราวิชาการที่ผู้วิจัยได้นำมาประกอบในการศึกษาวิทยานิพนธ์และใช้ในการอ้างอิงทุกท่าน หากมีข้อผิดพลาดประการใดข้าพเจ้าน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้



เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ น้อยเจริญ. (2557). ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). แขนงวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คณิษฐา พันธุ์วานิช. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ณัฐยา แสงศิริ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสังกัดสำนักอธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการจัดการสื่อสาร). คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นัฐรี สุนทรชัยบุรณ์. (2555). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสารสนเทศ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญศรี สัมพันธ์. (2559/กันยายน). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 6(3) : 119.
- พิมพ์พรณ แซ่เหลียว. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เมษา ศรีสมนาง. (2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริวรรณ จันทร์พงษ์. (2552). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- อานวยพร บำรุงบุญ. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) . บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.