Princess of Naradhiwas University Journal

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Organizational Commitment of Princess of Naradhiwas University Personnel

นูรีมัน ดอเลาะ บธ.บ. (Nureeman Doloh, B.B.A.)[1]
อนิวัช แก้วจำนงค์ Ph.D. (Aniwat Kaewjomnong, Ph.D.)[2]
อรจันทร์ ศิริโชติ D.B.A (Orachan Sirichote, D.B.A.)[3]

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 220 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า f (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาและศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Abstract

The purposes of this research were; to investigate the degree of Organizational Commitment of Princess of Naradhiwas University Personnel, to compare the results of the degree of Organizational commitment of Princess of Naradhiwas University personnel classified by private characteristics, and to study the relations between perception of Organizational environment and Organizational commitment of Princess of Naradhiwas University personnel. The samples were included with 220 lecturers and officers working in Princess of Naradhiwas University by stratified sampling. They were systematically chosen from each section in Princess of Naradhiwas University. The data collected by using questionnaires, estimation , value scale reliant valued at 0.94.

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ
[3] อาจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

The statistics used in this research were mean, percentage, standard deviation, T-test, F-test , analyzing one way ANOVA transformation, and Pearson's product moment correlation.

The main findings from data analysis that the researcher conducted were summarized as follows: 1) The degree of Organizational Commitment of Princess of Naradhiwas University Personnel was overall high in each aspect. 2) The results of comparing the degree of Organizational Commitment of Princess of Naradhiwas University Personnel according to sex, status, habitat, and religion showed that the Organizational Commitment from these factors was not different. On the other hand, age, educational level, duration of working experience, job position, and different sections in the organization were affected to personnel to have different Organizational Commitment with statistical significance at 0.05

3) There was positive relationship between the perception of Organizational Environment and Organizational Commitment with statistical significance at the level of 0.01.

Keywords : Organization commitment, Personnel ,Princess of Naradhiwas University

บทนำ

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยการหลอมรวมสถาบันการศึกษาที่มีอยู่แล้วในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 สถาบันเข้าด้วยกัน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส วิทยาลัยการอาชีพตากใบ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส และวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส โดยปัจจุบันได้มีการแบ่งส่วนราชการต่างๆใหม่ ประกอบด้วย สำนักงานอธิการบดี คณะเกษตรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะศิลปศาสตร์ สถาบันอิสลามและอาหรับศึกษา วิทยาลัยการอาชีพตากใบ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนราธิวาส วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส และโครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ เปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จนถึงระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ซึ่งจากการวิเคราะห์ศักยภาพของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2555-2559 พบว่า มหาวิทยาลัยมีจุดอ่อนคือ ขาดแคลนบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุน ประกอบกับมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในเขตจังหวัดที่มีสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในสาขาที่ต้องการ การสร้างขวัญและกำลังใจ และการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ (มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ,2554)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น การจะขับเคลื่อนสถาบันสู่เป้าหมายที่วางไว้ในแผนกลยุทธ์พัฒนามหาวิทยาลัยจึงมิใช่เรื่องง่าย จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์การ เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะให้ความร่วมมือในองค์การและมีความจงรักภักดีสูง (ศิริรัตน์ เมืองสง, 2548) และความผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ บรรยากาศเป็นองค์ประกอบหนึ่งขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการเกิดสภาวะการจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) และผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจและส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มองไม่เห็นแต่รับรู้ได้ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติและความผูกพันต่อองค์การ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ จึงให้ความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการบริหารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหรือใช้ในการวิจัยอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสายสอนและวิจัย และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริงในมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 490 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยทำการแบ่งเป็นสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ภูมิลำเนา และศาสนา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ 9 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเป็นการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศและความผูกพันต่อองค์การ

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ได้ไปหาค่าดัชนีค่าความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนำแบบสอบถามแจกจ่ายเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ 2 สัปดาห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับ และคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์ 100% ทำการตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่วางไว้
3. นำข้อมูลที่ได้มาจัดทำข้อมูล โดยกำหนดรหัสและเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป



การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ทดสอบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ภูมิลำเนา และศาสนา โดยใช้ ค่า t-test

3. ทดสอบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ค่า F-test
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 อายุ 20-30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 สถานภาพโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็น 54.5 ตำแหน่งงาน เป็นอาจารย์ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 หน่วยงานที่สังกัด สังกัดวิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่ตั้งของสถานที่ทำงานอยู่ จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 และนับถือศาสนาพุทธ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2

2. ผลข้อมูลระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 , S.D. = .62) และจากการพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.89 , S.D. = .72) รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่น ($\overline{X}$ = 3.77 , S.D. = .72) และด้านการให้รางวัล ($\overline{X}$ = 3.59 , S.D. = .62) มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชครินทร์

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.74	.67	มาก
2. ด้านความอบอุ่น	3.77	.72	มาก
3. ด้านความขัดแย้ง	3.54	.80	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.58	.72	มาก
5. ด้านการให้รางวัล	3.31	.88	ปานกลาง
6. ด้านความสนับสนุน	3.69	.79	มาก
7. ด้านความเสี่ยงภัย	3.40	.74	ปานกลาง

ตารางที่ 1 (ต่อ) ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชครินทร์

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
8. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.38	.80	ปานกลาง
9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.89	.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.59**	**.62**	**มาก**

3. ผลข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04 , S.D. = 0.57) และจากการพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.15 , S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ($\overline{X}$ = 4.14 , S.D. = 0.64) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.83 , S.D. = 0.63) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.83	.63	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	4.14	.64	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	4.15	.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.04**	**.57**	**มาก**

4. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

4.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย (n = 87)		หญิง (n = 137)		p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.14	.54	3.97	.59	.34

* p < .05

4.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4



ตารางที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.86	3	1.62	5.12	.00*
	ภายในกลุ่ม	67.63	216	.31		
	รวม	72.50	219			

* p < .05

4.3 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.31	3	.10	.31	.82
	ภายในกลุ่ม	72.19	216	.33		
	รวม	72.50	219			

* p < .05

4.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.80	3	2.40	7.70	.00*
	ภายในกลุ่ม	67.70	216	.31		
	รวม	72.50	219			

* p < .05

4.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม แตกต่างกัน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.00	3	2.40	7.70	.03*
	ภายในกลุ่ม	69.50	216	.31		
	รวม	72.50	219			

* p < .05

4.6 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม แตกต่างกัน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	อาจารย์ (n = 116)		เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน (n = 104)		p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.15	.53	3.91	.60	.00*

* p < .05

4.7 บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกัน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.25	11	.66	2.10	.02*
	ภายในกลุ่ม	65.25	218	.31		
	รวม	72.50	219			

* p < .05

4.8 บุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามภูมิลำเนา

ความผูกพันต่อองค์การ	อยู่ในจังหวัดที่ตั้งของสถานที่ทำงาน (n = 179)		อยู่ในจังหวัดที่ตั้งของสถานที่ทำงาน (n = 41)		p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.02	.56	4.10	.62	.44

* p < .05

4.9 บุคลากรที่นับถือศาสนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามศาสนา

ความผูกพันต่อองค์การ	อิสลาม (n = 103)		พุทธ (n = 117)		p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.01	.62	4.06	.54	.46

* p < .05

5. ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ความผูกพันต่อองค์การ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	.75	.00*	มีความสัมพันธ์กัน
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ	.52	.00*	มีความสัมพันธ์กัน
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	.58	.00*	มีความสัมพันธ์กัน
ความผูกพันต่อองค์การภาพรวม	**.70**	**.00***	**มีความสัมพันธ์กัน**

* $p < 0.01$

อภิปรายผล

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04 , S.D. = 0.57) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี ศิริวุฒิ (2547) ได้ศึกษา การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิคซ พัลพ แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานบริษัท ฟีนิคซ พัลพ แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา เหลืองไพบูลย์ (2549) ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สุพรรณี พรหมชัย (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิลธร มะระกานนท์ (2550) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของของพรรณี ศิริวุฒิ (2547) ซึ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิคซ พัลพ แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งบุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อ

องค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่า สมาชิกองค์การจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

2.3 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมณฑา ชนะภัย (2552) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ที่ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณา เหลืองไพบูลย์ (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน บุคลากรที่มีภาระครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

2.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องงานวิจัยของสุวรรณา เหลืองไพบูลย์ (2549) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูง ส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรสายสอนและวิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานหลักของมหาวิทยาลัย ทำให้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยมากกว่า จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากกว่า

2.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ 6-10 ปี ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยใหม่ที่เกิดจากการหลอมรวมของสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานก่อนมีการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัย จะเป็นกลุ่มที่ร่วมแรงและร่วมใจในการสร้างมหาวิทยาลัย และด้วยเหตุที่บุคลากรในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี ศิริวุฒิ (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิคซ พัลพ แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิลธร มะระกานนท์ (2550) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะองค์การที่เป็นมหาวิทยาลัย ตำแหน่งงานอาจารย์ ถือเป็นสายงานที่มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในสายงานได้มากกว่าสายสนับสนุน อาจารย์จึงพยายามอย่างมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพราะเป็นการแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานด้วย จึงทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี ศิริวุฒิ (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิคซ พัลพ แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสโมสร ศีรพันธบุตร (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า ตำแหน่งพนักงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2.7 บุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และงานวิจัยของลลิลธร มะระกานนท์ (2550) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน พบว่าพนักงานฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีทั้งส่วนราชการที่มีแต่ดั้งเดิมที่เกิดก่อนการหลอมรวม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่หลังการหลอมรวม จึงทำให้หน่วยงานแต่ละสังกัดมีลักษณะที่แตกต่างกัน ไม่ว่า ขนาดหรือโครงสร้างขององค์การ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมและความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

2.8 บุคลากรที่มีภูมิลำเนาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตั้งของมหาวิทยาลัย ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับภูมิลำเนาเดิมของบุคลากร เนื่องจากในการทำงานบุคลากรภายในองค์การไม่ได้มีการแบ่งแยกกัน ทำให้บุคลากรที่มีภูมิลำเนานอกพื้นที่ก็มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกับคนที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ ซึ่งเนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.9 บุคลากรที่มีศาสนาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จากการที่มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ตั้งอยู่ในชุมชนที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรม ประกอบกับสังคมไทยมีลักษณะที่เป็นพิเศษแตกต่างกับชาติอื่น นั่นคือ คนไทยมีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อศาสนาทุกศาสนาจนกลายเป็นบุคลิกภาพของสังคมไทยที่เปิดโอกาสให้บุคคลนับถือศาสนาต่างๆ ได้โดยอิสระ และยอมให้ศาสนาทั้งปวงดำรงคงอยู่ในสังคมไทย โดยไม่ได้ทำให้รู้สึกว่ามีความแตกต่างกัน ทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันโดยมิได้แบ่งแยกกันทางศาสนา ไม่ว่าบุคลากรจะนับถือศาสนาใดก็ตามก็จะได้รับการปฏิบัติและการยอมรับที่เท่าเทียมกัน ทำให้ความรักและความผูกพันต่อองค์การจึงไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปันนนท์ ชนะสงคราม (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การมากที่สุด เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากที่สุด โดยบุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทั้งนี้ เนื่องจากภายในองค์การบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและกันในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์การและองค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการพัฒนา

ทางจิตใจของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสร้างและสะสมกันอย่างต่อเนื่อง จนสามารถผูกพันองค์การกับตัวบุคลากรไว้ได้ ทำให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างเต็มที่สุดกำลังความสามารถ สามารถเสียสละเวลาหรืออุทิศตนให้แก่องค์การ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้งบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จให้แก่องค์การได้อย่างมหาศาล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการให้รางวัล ควรจะมีการพิจารณาในด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบ โดยมีการชี้แจงให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาความดีความชอบและให้รางวัลที่เหมาะสม

1.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้เกิดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคลากรด้วย

1.3 ด้านความเสี่ยงภัย ควรมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นประเด็นหลักหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน

2.2 ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดจากการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพื่อที่จะทราบว่าความผูกพันต่อองค์การจะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานด้านใดบ้าง

รายการอ้างอิง

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2554). ขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 3**(3), 73-89.

พรรณี ศิริวุฒิ. (2547). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิคซ พัลพ แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พิมณฑา ชนะภัย. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. (2554). **แผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ 2555-2559.** เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน 2555. จาก http://www.pnu.ac.th/webpnu/picupload/plan_pnu/strategic55-59.PDF

ลลิลธร มะระกานนท์. (2550). **การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน.** วิทยานิพนธ์ อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ศิริรัตน์ เมืองสง. (2548). **การรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สเวนเซ่นส์ (ไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สโมสร ศีรพันธบุตร. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุปันนนท์ ชนะสงคราม. (2547). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพรรณี พรหมชัย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 5**(1), 93-108.

สุวรรณา เหลืองไพบูลย์. (2549). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.