

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

นางสาวธารรัตน์ วรรณรัตน์

นางสาวเอมิกา รัตนมาลา

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำ งานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้าง องค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์การในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ได้ผูกพันต่อ องค์กร ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออก จากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านการ ทำงาน เงินเดือน การยอมรับ รวมถึงสังคมที่ดีกว่า

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานนั้น และมีนักทฤษฎีหลายท่านได้ ศึกษาและสรุป เป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ที่น่าสนใจดังต่อไปนี้ บัณฑิต ผังนรินทร์ (2550)ได้ให้แนวคิด

เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารองค์การว่าองค์การ ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดจาก ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และ เป็นผู้นำมีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ ชัดเจนมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจใน งาน และยึดมั่นถือมั่นในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับธนวิน ทองแพง (2549) ซึ่งได้ศึกษาและพบว่าคุณลักษณะของ

ผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและ บรรยากาศองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ บริหารองค์การ

แคทซ์ และคายน (Katz & Kahn, 1978, pp. 232-240) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษา องค์การระบบ เปิด (open system) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่ สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าจะวัดจาก ปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิต ที่ได้ จะทำให้การ วัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงของ องค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ขององค์การในการบรรลุเป้าหมายของ องค์กร ปัจจัยต่าง ๆ คือการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพใน องค์กรด้วย

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน คชาวุธ พร หมายน, 2545, หน้า 15-16) ได้เสนอว่า การ ปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1 demographic characteristics เป็น ลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์

1.2 competence characteristics เป็น ลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและ ความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อามา จากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 psychological characteristics เป็น คุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ ทักษะคติ คา นิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละ บุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขนาจากการมีแรงจูงใจ ในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความ ตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการ ทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและ

กำลังใจให้แก่งานทำงาน มากกว่าผู้ที่แรงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ซึ่งได้แก่ คำตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อ กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความ ถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น เรื่อย ๆ

การที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน สถาบันอุดมศึกษา จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สถาพร ปิ่นเจริญ, 2547 : 45)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่างๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนรักษาให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากรและจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษาศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อที่จะนำมาสร้างความเป็นเลิศทางด้าน

วิชาการและบริการทางการศึกษา เพื่อที่จะแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนอื่นต่อไปในอนาคต และอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลตรง อิทธิพลอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สมมุติฐานการวิจัย

1. โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 2,447 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรในสายวิชาการ และสายสนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตปีการศึกษา 2556 จำนวน 528 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีขนาดใหญ่พอตามหลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Hair และคณะ, 1998; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 26 ตัวแปรจึงใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 520 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้คณะ ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งและหน่วยงานเทียบเท่ากอง เป็นตัวแทนแบ่งชั้นและใช้จำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงานเป็นตัวกำหนดสัดส่วนและสุ่มอย่างง่ายในแต่ละหน่วยงาน

3.ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LEADER) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ องค์ประกอบการมุ่งความสำเร็จ (ACH) องค์ประกอบการสนับสนุน (SUPO) และการเน้นการมีส่วนร่วม (POKI)

3.2 ตัวแปรแฝงภายในประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (SATTIS) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัว ได้แก่ ความมั่นคง (CONS) ความก้าวหน้า (HEAD) สถานที่ทำงาน (BUIL) ลักษณะงาน COMP ค่าจ้างผลตอบแทน (SALA) การบังคับบัญชา (CONT) ลักษณะทางสังคม (SOC) องค์ประกอบสวัสดิการ (WELF) ตัวแปรบรรยากาศองค์การ (CLIMAT) ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ประกอบด้วยตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร (STRU) ความรับผิดชอบ (RESP) การให้รางวัล (AWAR) ความอบอุ่น (WARM) การให้การสนับสนุน (SUPP) องค์ประกอบมาตรฐานงาน (STAN) ความขัดแย้ง (CONF) และความภักดีต่อองค์การ (LOYA) และความผูกพันต่อองค์การ (COMMIT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (OBVJ) การทำงานอย่างเต็มความสามารถ (WORK) ความต้องการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (MEMB)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ออกแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจากการดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ คัดเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3 สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

2.1 การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน

ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ตรวจสอบความตรงโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน นำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามโดยการหาค่า IOC ใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า .60 ขึ้นไปและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงได้พบว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปประกว่าข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกจำแนกตามตัวแปรดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57- 0.97

ความพึงพอใจในงานค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36 - 0.71

บรรยากาศองค์การค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.72

ความผูกพันต่อองค์การค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.79

2.2.3 หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่าแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ความพึงพอใจในงานค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

บรรยากาศองค์การค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ความผูกพันต่อองค์การค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของของตัวแปรโดยใช้โปรแกรม AMOS รุ่น 17.0

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้ (ชัยยศ ชาวระนอง, 2552)

4.2.1 ค่าสถิติ ไค-สแควร์/ค่าองค์การอิสระ
มีค่าไม่เกิน 2 และค่า p ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.2 ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่า
ตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป

4.2.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
เปรียบเทียบ(CFI) มีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป

4.2.4 ค่ารากกำลังสองของความ
คลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าน้อยกว่า 0.05
อยู่ในเกณฑ์ดี

5.สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและ
ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความ
สอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความ
ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปร
ความผูกพันต่อองค์การพบว่าตัวแปรเส้นทางอิทธิพล
ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยจึงตัดเส้นทางอิทธิพลดังกล่าว
ออกเพื่อปรับเป็นโมเดลประหยัด

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ในการตรวจ
สอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ของโมเดลประหยัดโดยพิจารณาจากค่าสถิติ
และเกณฑ์การพิจารณาในทุกข้อยกเว้นระดับความ
น่าจะเป็น(Probability Level) ที่มีค่าไม่ผ่านเกณฑ์โดย
มีรายละเอียดดังนี้ การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-
Square) ที่ $df=118$ เท่ากับ 1.66 โดยมีค่าความน่าจะเป็น
เท่ากับ .03 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)
เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิง
เปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีความ
คลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA
เท่ากับ .03 จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่
ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ในระดับดี และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ปรับแก้แล้วทุก
เส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่าภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศองค์การ
เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพัน
ต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2.ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพล
ทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์เชิง

สาเหตุความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

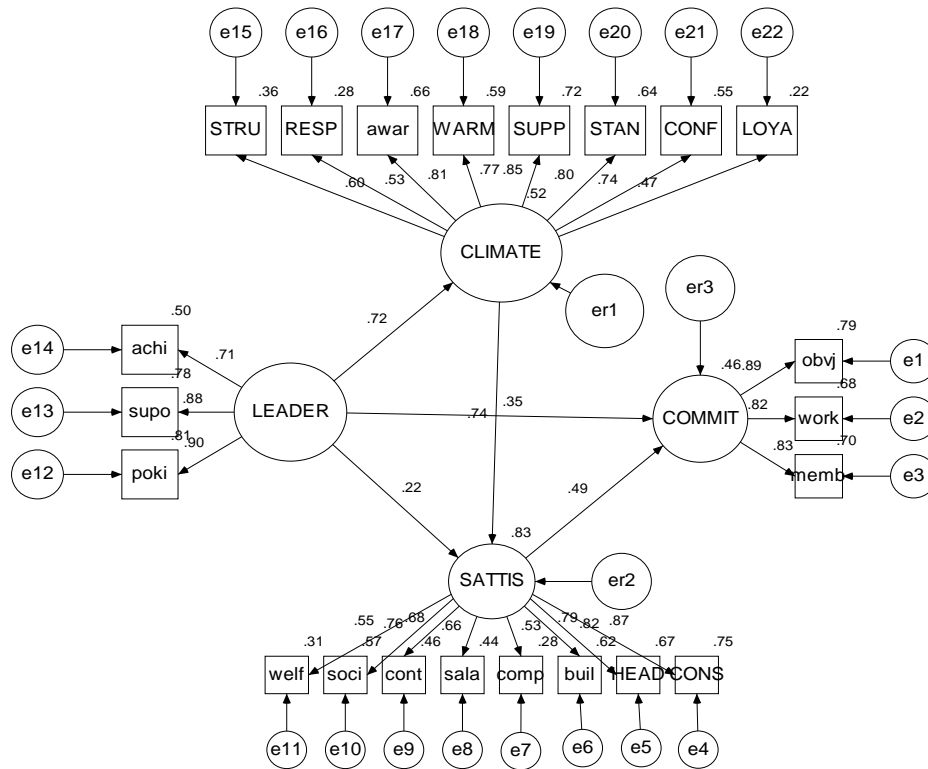
2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้รับอิทธิพลตรงมาจาก
ภาวะผู้นำของผู้บริหารมากที่สุดมีค่าเท่ากับ .74 มี
นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร
เป็นสาเหตุที่สำคัญมากที่สุดของความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยตรงลงมา
ได้แก่ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลตรงมีค่าเท่า
กับ .49 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าความพึงพอใจ
ในการทำงานเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในลำดับรองลงมา

2.2 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการ
ทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากบรรยากาศในองค์การ
มากที่สุดเท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 แสดงว่าแสดงบรรยากาศในองค์การเป็นสาเหตุ
สำคัญในความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดยตรงลงมาได้แก่ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารโดยมีอิทธิพลตรงเท่ากับ .22 มีนัยสำคัญที่
ระดับ .05

2.3 สำหรับบรรยากาศองค์การได้รับ
อิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำเท่ากับ .72 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าภาวะผู้นำเป็นสาเหตุ
ของบรรยากาศในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราช
ภัฏสวนดุสิต

2.4 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผล
ต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอิทธิพลรวมเท่ากับ .62
โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารอ้อม
ผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์การและความพึงพอใจใน
งาน เท่ากับ .27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อ
องค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2.5 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อ
ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอิทธิพลรวมเท่ากับ .23
โดยได้รับอิทธิพลตรงจากตัวแปรบรรยากาศใน
องค์การอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน เท่ากับ .23
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงบรรยากาศ
องค์การเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต



$$\chi^2 = 196.25, df = 118, p = .000, GFI = .97, CFI = 1.00, RMSEA = .03$$

รูปที่ 1 โมเดลองค์ประกอบของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ปรับเป็นโมเดลประหยัด

อภิปรายผลการวิจัย

จากโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานการวิจัยเกี่ยวกับผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงไปยังความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมมุติฐานยังมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่บรรยากาศขององค์กรจึงมีการปรับโมเดลที่แตกต่างไป

จากโมเดลสมมุติฐาน ดังนั้นผลการวิจัยเส้นทางอิทธิพลจึงมีความสอดคล้องและไม่สอดคล้องตามสมมุติฐานดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลประหยัดโดยพิจารณาจากค่าสถิติและเกณฑ์การพิจารณาในทุกข้อยกเว้นระดับความน่าจะเป็น (Probability Level) ที่มีค่าไม่ผ่านเกณฑ์โดยมีรายละเอียดดังนี้ การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-

Square) ที่ $df = 118$ เท่ากับ 1.66 โดยมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .03 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .97 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ RMSEA เท่ากับ .03 จึงสามารถสรุปได้ว่าโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลที่ปรับแก้แล้วทุกเส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานและบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้รับอิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารมากที่สุดมีค่าเท่ากับ .74 มี

นัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นสาเหตุที่สำคัญมากที่สุดของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสุพรรณบุรี ได้แก่ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลตรงมีค่า เท่ากับ .49 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตใน ลำดับรองลงมาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร นาค สุวรรณ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่าภาวะผู้นำของ ผู้บริหารมีอิทธิพลตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและมี อิทธิพลอ้อมผ่านบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจใน งานเช่นเดียวกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์ (2541) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคล หรือการใช้ตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กรและจากงานวิจัยของ พรพรรณ นีวจันทิก (2545) พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

2.2 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการ ทำงานได้รับอิทธิพลตรงมาจากบรรยากาศในองค์กร มากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าแสดง บรรยากาศในองค์กรเป็นสาเหตุสำคัญในความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต รองลงมาได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยมีอิทธิพลตรง อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับบรรยากาศองค์กรได้รับ อิทธิพลตรงมาจากภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าภาวะผู้นำเป็นสาเหตุของบรรยากาศในองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2.3 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผล ต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารอ้อม ผ่านตัวแปรบรรยากาศในองค์กรและความพึงพอใจใน งาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงภาวะผู้นำของ ผู้บริหารเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจึงสรุปได้ว่าภาวะ ผู้นำของผู้บริหารเป็นสาเหตุทางอ้อมทำให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรโดยเป็นสาเหตุผ่านบรรยากาศ

องค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยภาวะผู้นำของ ผู้บริหารทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้มี ความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อ องค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศิริพร นาค สุวรรณ (2548) และอัปสรสุดา แก้วอ่อน (2544) ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กรและจากงานวิจัยของดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในลักษณะของการปกครอง บังคับบัญชาที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจทำงานอย่างต่อเนื่องและ นำไปสู่ความรู้สึกรักผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

2.4 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผล ต่อตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอิทธิพลรวมโดยได้รับ อิทธิพลจากตัวแปรบรรยากาศองค์กรอ้อมผ่านตัวแปรความ พึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสาเหตุของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตโดย อ้อมผ่านความพึงพอใจในงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของเจนนารา สิทธิเจริญชัย (2541) ที่พบว่าบรรยากาศ องค์กรที่ดีน่าจะนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจหรือมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมี คุณค่าในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งโดยสรุปจึงพบว่าถ้ามี บรรยากาศงานการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้บุคลากรมี ความพึงพอใจและประสงค์จะทำงานอยู่กับมหาวิท -ยาลัยอันจะส่งผลต่อความผูกพันกับมหาวิทยาลัย

2.5 บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลตรงต่อ ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน การวิจัยแต่มีอิทธิพลอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานสู่ ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทั้งนี้ศิริพร นาคสุวรรณ (2548 หน้า 104) ทั้งนี้ บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อพฤติกรรม ของบุคลากรหรือความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรแต่อาจไม่ใช่ตัว แปรสำคัญในการตัดสินใจลาออกหรืออยู่ในมหา วิทยาลัยของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตอันเป็นกลยุทธ์หลักของ

มหาวิทยาลัยในการรักษาคนที่มีความรู้ให้ทำงานกับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารงานบุคคลโดยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจากองค์ประกอบต่อไปนี้

1.ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยเน้นผู้บริหารแบบแลกเปลี่ยนซึ่งบุคลากรให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ ให้ความชัดเจนในบทบาท รวมถึงรางวัลและสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

2.บรรยากาศองค์การที่บุคลากรให้ความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานคือมาตรฐาน ซึ่งบุคลากรต้องรับรู้เป้าหมายและขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ความถึงความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่

3.ความพึงพอใจในงานบุคลากรจะมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารที่มีลักษณะการกำกับดูแล ให้คำแนะนำ คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการทำงาน

4.ผู้บริหารควรพิจารณาภาวะผู้นำในรูปแบบของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน บรรยากาศองค์การในแง่ความชัดเจนของขอบเขตงาน ความพึงพอใจของงานที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกห่วงใย ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือลาออกมีลักษณะความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์รวมทั้งสายสอนและสายสนับสนุนการสอนรวมทั้งผู้อยู่ในสถานะข้าราชการ พนักงาน อัตรากำลังซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยกับอัตรากำลังซึ่งยังเป็นกลุ่มบุคคลที่มีจำนวนมากและสำคัญในมหาวิทยาลัยและเป็นกลุ่มบุคคลที่ช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย

2.จากผลการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพียงร้อยละ 48 ควรเลือกตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การเพิ่มเข้ามาเพื่ออธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่สนับสนุนทุนในการศึกษาวิจัย ของคุณผู้บริหารคณาจารย์และบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย และขอขอบคุณ ดร.ชัยยศ ขาวระนองที่ให้คำแนะนำในการใช้โปรแกรม AMOS สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประวัติผู้วิจัย

1.ชื่อ	นางสาวธารรัตน์ วรรณรัตน์
วันเดือนปีเกิด	9 มกราคม 2528
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.บ.) มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้ง นครนายก
2.ชื่อ	นางเอมิกา รัตนมาลา
วันเดือนปีเกิด	3 พฤษภาคม 2527
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ตำแหน่งปัจจุบัน	เลขานุการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ศูนย์การศึกษานอกสถานที่ตั้ง นครนายก

บรรณานุกรม

- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยามแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลลดา สิทธิวรรณ. 2539. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล, ร.ต.ต. 2535. ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. **ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. **ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. 2540. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งทิศา สุดแดน. 2541. **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรม ประชาสงเคราะห์กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหมาย ศรีทรัพย์. 2543. **การศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการสาย ข.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรประภากร รัตน์หิรัญกร. 2542. **ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรอุมา ศรีสว่าง, “**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน**” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2544.
- Balfour, D.L. 1990. **Individual and Organization: Modeling Commitment in Public Organization.** Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.
- Cho, N. 1988. **Organizational Lag, Employee Commitment and Organizational Performance: A comparative Study of Two Korean Automobile Plants.** Pennsylvania: Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania.
- Glisson, C. 1988. “Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations”. **Administrative Science Quarterly.** 33 (March 1988): 61-81.
- Grusky, O. 1996. “Career Mobility and Organizational Commitment”. **Administrative Science Quarterly.** 10 (June 1966): 489.
- Hrebiniak, L. and J.A. Alutto. 1972. “Personal and Role-Related Factor in the Development of Organizational Commitment”. **Administrative Science Quarterly.** 17 (December 1972): 555-572.
- Hauffman, N.L. 1989. **The Effects of Conflict Settlement Process on the Expressed Degrees of Organizational Commitment** Denton. Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas.
- Lewis, L. 1967. “On Prestige and Loyalty of University Faculty”. **Administrative Science Quarterly.** 11(March 1967): 629.
- Morrow, P.C. 1987. “Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage”. **Journal of Vocation Behavior.** 24 (July 1980) : 330-346.
- Porter, L.W. and R.M. Steers. 1973. “Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism”. 80 (September 1973): 151-176.
- Sheldon, M.E. 1971. “Investment and Involvement as Mechanism Predicting Commitment to the Organizational”. **Administrative Science Quarterly.** 16 (June 1971): 143.
- Sorensen, W.B. 1985. **A Causal Model of Organization Commitment Job Satisfaction.** Nursing Personnel Military Hospital. Iowa: **Unpublished Doctoral Dissertation,** University of Iowa.
- Steers, R.M. 1977. “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”. **Administrative Science Quarterly.** 22 (March 1977): 46-56.
- Stone, E.F. and W.P. Porter. 1975. **Motivation and Work Behavior.** New York: McGraw-Hill.
- Strauss, G. and L.R. Sayles. 1980. **Personnel: The Human Problems of Management.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Witting, U.K. 1985. **Determinants and Consequences of Organization Commitment: A Comparison Between Value Commitment and Continuance Commitment.** New York: Unpublished Doctoral Dissertation. City University of New York