

อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
The effects of emotional intelligence and perceived organizational support on organizational commitment of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon employees.

ไตรภพ เรืองแก้ว
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 235 คน และนำข้อมูลที่จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ในการสรุปข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความฉลาดทางอารมณ์ ระดับการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กร สถิติเชิงอนุมานการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

มงคลพระนคร ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ ด้านจิตใจอยู่ในระดับต่ำ และด้านการคงอยู่อยู่ในระดับต่ำมาก โดยทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ในเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน และความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ในเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน

และการวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ พบว่า ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ($P = 0.065$) และภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ($P = 0.000$) โดยค่า B ของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ 0.048 หมายความว่า ถ้าการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ เพิ่มขึ้น 0.048 (2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ พบว่า ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ($P = 0.445$) และภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ($P = 0.000$) โดยค่า B ของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ 0.057 หมายความว่า ถ้าการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้น 0.057 (3) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ($P = 0.003$) โดยค่า B ของความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ 0.015 หมายความว่า ถ้าความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 0.015 และภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ($P = 0.000$) โดยค่า B ของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ 0.059 หมายความว่า ถ้าการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 0.059

คำสำคัญ : อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร , ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research was aimed to (1) study the emotional intelligence, perceived organizational support, and the organizational commitment of the supporting staff working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon categorized by work fields, (2) study the relationship between emotional intelligence, perceived organizational support, and the organizational commitment of the supporting staff

working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon categorized by work fields, and (3) to study the influence of emotional intelligence, perceived organizational support, and the organizational commitment of the supporting staff working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon categorized by work fields. The survey data was collected by a questionnaire from 235 staff working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The data analysis relied on descriptive statistics to analyze the frequency and percentage for the general summary of the respondents. Average mean and standard deviation were applied to analyze the data on the level of emotional intelligence, the awareness levels of the corporate support, and the level of the organizational commitment. Pearson's product moment correlation coefficient was used for the first test and the multiple regression analysis for the second test.

The research results were found that Rajamangala University of Technology Phra Nakhon staff's emotional Intelligence and the support recognition were in high level in the overall.

The hypothesis testing revealed the relationship of emotional intelligence, the perceived organizational support, and the commitment to the organization Rajamangala University of Technology Phra Nakhon staff in terms of norm was low as well as the emotional aspect. The lowest level was the staff persistence. In all commitment aspects the relationship between the overall perceived organizational support was positively related to their organizational commitment which were average concerning the aspects of emotion and persistence. Every aspect was related to the organizational commitment was accordingly positive.

The analysis on emotional intelligence and perceived organizational support affected the commitment of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon staff at the statistically significant at the .05: (1) it was found that psychologically, the overall emotional intelligence did not affect organizational commitment ($P = 0.065$). The overall perceived organizational support had a psychological influence on the organizational commitment ($P = 0.000$) with B value of the perception of organizational support at 0.048, meaning that if the perceived support of the organization increases one unit of psychological commitment, there will be an increase of 0.048 persistence; (2) the commitment concerning the persistence revealed that the overall emotional intelligence did not influence the organizational commitment, ($P = 0.445$) and the overall perceived organizational support influenced the organizational commitment with the persistence ($P = 0.000$) as the B value of the organizational support was 0.057, meaning that if the perception of the organization support increase for one unit, the persistence will

constantly increase at 0.057; (3) the organizational commitment relating to the norm aspect revealed the overall f emotional intelligence affected the organizational commitment, ($P = 0.003$) with the B value of the emotional intelligence at 0.015, meaning that if one unit of the emotional intelligence increases, there will be 0.015 increase in the norm aspect. The overall perceived organizational support influenced the organizational commitment in the aspect of norm, ($P = 0.000$) with the B value on the perception of organizational support of 0.059, meaning that if the perceived organizational support increases for a unit, there will be an increase on the norm aspect at 0.059.

บทนำ

ปัจจุบันแต่ละองค์กรต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลแต่ละฝ่ายภายในหน่วยงาน ดังนั้น องค์กรทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงพยายามหาทางที่จะปรับปรุงการบริหารงานด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นซึ่งในการปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ในทางการจัดการนั้นมีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) การจัดการ (Management) เงิน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) ซึ่งคนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจที่สำคัญ ของผู้บริหารต้องใช้ความรู้และความเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคล จะต้องดูแลให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับการบริหารงานและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานตลอดจนรักษาให้สมาชิกในองค์กรได้ทุ่มเทจิตใจให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์, 2552)

ในอดีตองค์กรให้ความสำคัญกับความสามารถเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามพนักงานที่เก่งหรือมีความสามารถอาจไม่ใช่บุคคลที่ประสบความสำเร็จหรือมีความสุขเสมอไป บุคคลที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ มาสนับสนุนความรู้ทักษะ และความสามารถของตนด้วย ด้วยเหตุนี้ความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการทำงานเนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ช่วย เพิ่มคุณค่าในความเป็นมนุษย์ให้เปี่ยมไปด้วย ความสุขเข้าใจต่อตนเองและระหว่างเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เพิ่มพูนการพัฒนาตนเอง และประสิทธิภาพการทำงานด้วย (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551 : 6)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมทางบวกของพนักงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กร จากการสังเคราะห์งานวิจัยในอดีตเป็นจำนวนมาก Rhoades และ Eisenberger (Rhoades และ Eisenberger, 2002 : 698-700 อ้างถึงใน พณีพรรณ วงศ์เป็ง, 2553 : 1-2) พบว่า การได้รับการเอาใจใส่ดูแลที่ดีจากองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน จะส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร Rhoades Eisenberger และ Armeli (Rhoades, Eisenberger, และ Armeli, 2001 : 825-829 อ้างถึงใน พณีพรรณ วงศ์เป็ง, 2553 : 1-2) ทำการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กร และอธิบายว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุน

ช่วยเหลือจากองค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนคืนแก่องค์กร โดยแสดงผ่านความผูกพันต่อองค์กรและการทุ่มเททำงานเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การเห็นคุณค่าของผลงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องทำพฤติกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผ่านความผูกพันทางความรู้สึกต่อองค์กร และความพยายามช่วยเหลือองค์กรมากขึ้น ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มมากขึ้นเท่าไร พนักงานก็จะตอบแทนผลประโยชน์ต่างๆ ให้กับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยการทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจทำงานให้กับองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้รับความสนใจจากผู้บริหารและองค์กรต่างๆ เป็นอย่างมากเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้นของพนักงาน ซึ่งพนักงานอาจจะแสดงออกมาในรูปของความพยายามที่ดีขึ้นในการทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร

และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญหลังจากการได้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรแล้วคือความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกทางบวกกับองค์กร มีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างชัดเจนว่ารู้สึกรัก และภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง ยอมรับค่านิยมขององค์กร รวมถึงเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และต้องการที่จะปฏิบัติงานเป็นในองค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร (นภาดา อุดมชัยรัตน์, 2557 : 2)

ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้จึงจะศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันในองค์กร ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปเป็นข้อในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

สมมติฐาน

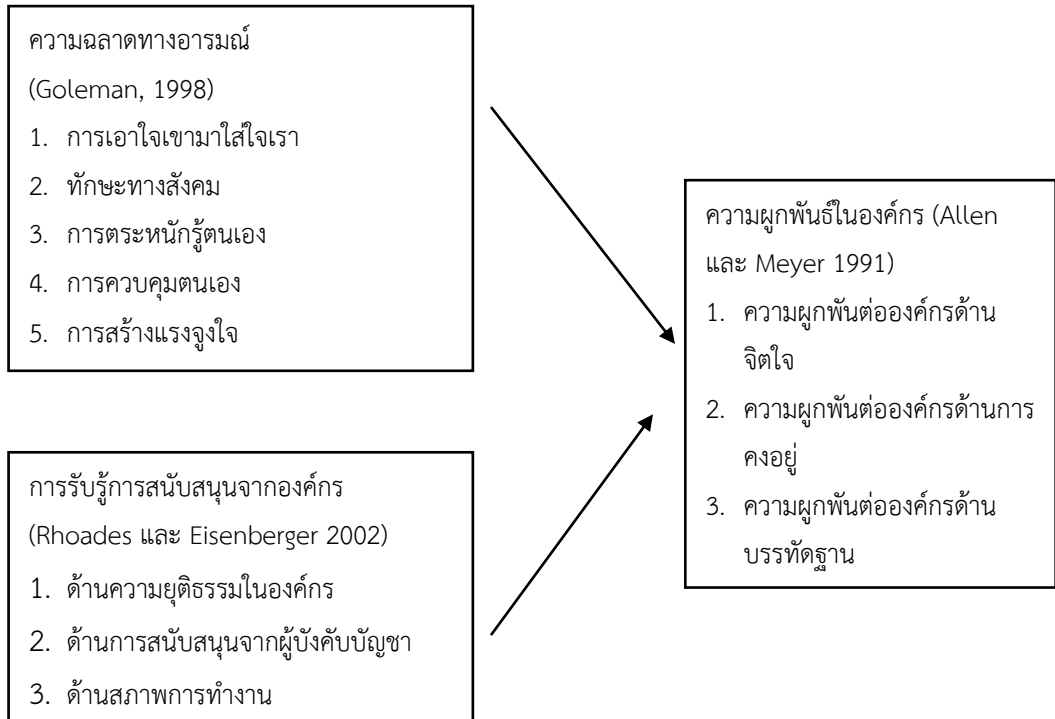
1. ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีความสัมพันธ์กัน
2. ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้จากการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. ด้านประชากร บุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวน 235 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 1. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านทักษะทางสังคม
 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านการสภาพการทำงาน
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ตามกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้สามารถเขียนเป็นแนวโครงสร้างเพื่อแสดงให้เห็นชัดเจน ดังนี้



วิธีการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่อง อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Questions) และปลายเปิด (Open-ended Questions) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านทักษะทาง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและขอความร่วมมือจากบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากทั้งหมด 9 คณะ และ 17 หน่วยงาน

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากทั้งหมด 9 คณะ และ 17 หน่วยงาน จำนวน 235 ชุด
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
3. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาทำการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในรูปแบบของตาราง
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ ดังนี้
4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 171 คน คิด

เป็นร้อยละ 72.8 ประเภทบุคลากรอยู่ในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความฉลาดทางอารมณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.414) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.472) รองลงมาคือด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.545) ด้านทักษะทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.626) ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.517) และด้านการจูงใจตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.553) ตามลำดับ

2.2 ระดับการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.630) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.666) รองลงมาคือด้านความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.545) ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.788) ตามลำดับ

2.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.551) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.571) รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.783) ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.647) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความฉลาดทางอารมณ์ภาพรวม กับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.355$) ด้านจิตใจอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.308$) และด้านการคงอยู่อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = 0.253$) โดยทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ในเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรภาพรวม กับความผูกพันต่อองค์กรรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.569$) ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.568$) และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.536$) โดยทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ในเชิงบวกไปในทิศทางเดียวกัน

4. การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ พบว่า ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ($P = 0.065$) และภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ($P = 0.000$) โดยค่า B ของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ 0.048 หมายความว่า ถ้าการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ เพิ่มขึ้น 0.048

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ พบว่า ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ($P = 0.445$) และภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ($P = 0.000$) โดยค่า B ของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ 0.057 หมายความว่า ถ้าการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้น 0.057

4.3 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ภาพรวมของความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ($P = 0.003$) โดยค่า B ของความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับ 0.015 หมายความว่า ถ้าความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 0.015 และภาพรวมของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ($P = 0.000$) โดยค่า B ของการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเท่ากับ 0.059 หมายความว่า ถ้าการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 0.059

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง บุคลากรมีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนเองได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการตระหนักรู้อารมณ์ตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านการควบคุมตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านการจูงใจตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นอยู่ในระดับมาก และด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมาก

การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง บุคลากรได้รู้ว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าในการทำงานของบุคลากร มีการแสดงถึงความห่วงใยและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก

อิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน

ด้านจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้ร้อยละ 33.40 ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ แต่การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ด้านการคงอยู่ ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับมาก ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ได้ร้อยละ 32.40 โดยความฉลาดทางอารมณ์ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ แต่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่

ด้านบรรทัดฐาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานได้ร้อยละ 31.50 ซึ่งความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับรัชนิวรรณ ตรีทิพย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า พนักงานมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง การวิเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า พนักงานมีองค์ประกอบด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การจัดระเบียบอารมณ์ การจูงใจตนเอง และการร่วมรู้สึกในระดับสูง แต่มีระดับทักษะทางสังคมปานกลาง ในด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูง การวิเคราะห์ตามความหมายทางทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง แต่ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรยังมีสหสัมพันธ์ทางบวกกับภาพรวมและองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 ด้านของความฉลาดทางอารมณ์ พณีพรรณ วงศ์เป็ง (2553) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 65 นันทพัทธ์ โนนศรีเมื่อ อัมภาศรี พ้อคำ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การรับรู้ความเครียดจากงานที่มีต่อประสิทธิภาพองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการรับรู้ความเครียดจากงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ต่อการสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้จะระดับความฉลาดทางอารมณ์ ในแต่ละด้าน จะอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากก็ตามแต่ความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเฉพาะด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรในองค์กร เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมที่ดี แต่ถ้าไม่มีความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรอาจจะละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านต่างๆ หรือปัจจัยในด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนการทำงานด้านต่างๆ การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในด้านๆ หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมโดยเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

บรรณานุกรม

- ณัฐชัย วงศ์ศุภลักษณ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานเขตการเดินรถที่ 1 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- นันทพัทธ์ โนนศรีเมือง และอำภาศรี พ้อคำ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความเครียดจากงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร. คณะเทคโนโลยีสังคม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์
- นภาดา อุดมชัยรัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะแพทยศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- พณีพรรณ วงศ์เป็ง. (2553). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัชนีวรรณ ตรีทิพย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความผูกพันต่อองค์การธุรกิจอสังหาริมทรัพย์. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). เขาวนอารมณ์ : ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.