

ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด
COMMITMENT OF MEMBERS AT
SOONKLANG THEWA CREDIT UNION COOPERATIVE LIMITED

พรพรหม ชาญสวัสดิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phonphrom Chansawat

E-mail: neung_ph@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in department of management, Ramkhamhaeng
University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ๒) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด จำนวน ๓๒๙ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ภาพรวมไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันของสมาชิก , สหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด

ABSTRACT

The objectives of this study were ๑) to study the commitment of members at Soonklang Thewa Credit Union Coperative Limited ๒) to study the commitment of members at Soonklang Thewa Credit Union Coperative Limited by Personal factors

The sample group was ๓๒๙ people of members at the Soonklang Thewa Credit Union Coperative Limited . The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that members at the Soonklang Thewa Credit Union Coperative Limited with different gender age status education and income per month is different the commitment of members at Soonklang Thewa Credit Union Coperative Limited did not caused different

Keywords: commitment of members , Soonklang Thewa Credit Union Coperative Limited

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การเนื่องจากงานแต่ละอย่างจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ และความต่อเนื่องกับงานสูงมาก ฉะนั้นการบริหารที่ดีจะต้องเน้นไปที่ตัวบุคคลซึ่งตัวชีวิตในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือความผูกพันของพนักงานต่อองค์การชีวิตได้จากอัตราการลาออกการโอนย้าย และการขาดงาน ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์การสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การถ้าหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้การขาดความผูกพันต่อองค์การจึงกลายเป็นปัญหาที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานโดยมีเป้าหมายสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชนสิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้นั้นอาจเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานหรือด้านการบริหาร และปัจจัยเกี่ยวพันต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้นการมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้บุคลากรในองค์การ เช่น การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้เวลาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วมในการบริหารความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ การได้พัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งถ้าหากองค์การสามารถทำให้บุคลากรก้าวไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้บุคลากรนั้นย่อมอยากปฏิบัติงานในองค์การต่อไปมีความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์การนั้น ๆ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , ๒๕๕๒)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพึงพอใจในงาน และมีสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงไปด้วย ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงานซึ่งประกอบขึ้นมาจากลักษณะเฉพาะของบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือตัวบุคคลทุกคนต่างมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นของตนเองและมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันในเวลาเดียวกัน สภาพแวดล้อมขององค์กรที่จัดไว้นั้นก็มีสภาพเงื่อนไขในหลายลักษณะที่ต่างกันทั้งในแง่ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน กฎเกณฑ์ ระเบียบ วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ทำให้ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือไม่ผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน นอกจากนี้คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น อายุ การศึกษา รายได้ ลักษณะของงานความท้าทายในงานการมีอำนาจ ในการตัดสินใจตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยจะจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด แตกต่างกันหรือไม่ รวมถึงสามารถรับรู้สมาชิกของสหกรณ์นั้นแต่ละคนนั้น มีความผูกพันกับสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลาง เทวา จำกัด เพียงใดโดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาสเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลไปปรับปรุง และพัฒนากระบวนการบริหารงานภายในสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด
๒. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัดโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

๑. **ขอบเขตของประชากร** สมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ณ สิ้นงบประมาณ ๒๕๖๒ มีจำนวน ๑,๘๔๐ คน

๒. **ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากทราบจำนวนสมาชิกในสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ ๐.๐๕ จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๕% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน ๓๒๙ คน

๓. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด

๔. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด และเพื่อความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านบรรทัดฐานด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

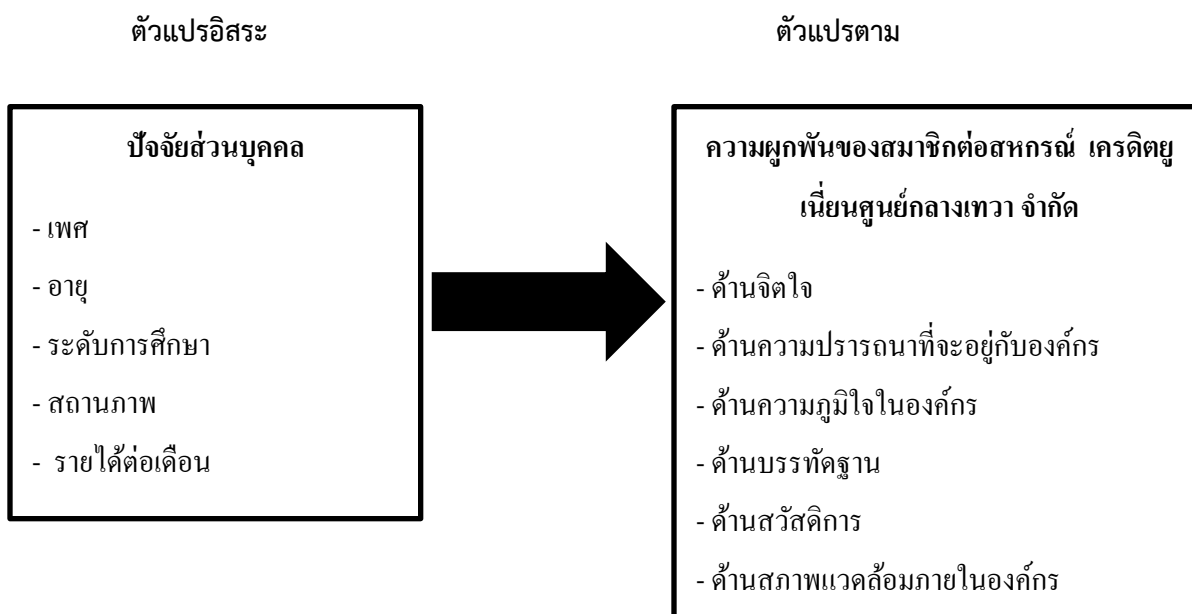
๑. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด

๒. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำไปใช้ปรับปรุง และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ให้ดียิ่งขึ้นและนำข้อเสนอแนะ ที่ได้ไปประกอบการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับจิตตารมณ์ของสหกรณ์

๓. ทำให้ทราบข้อมูลความรู้เกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดของกรอบแนวความคิดการวิจัยที่แสดงในภาพดังต่อไปนี้



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มลฤดี ตันสุจานันท (๒๕๕๐) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๑. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการเจตคติและค่านิยม อารมณ์ ความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาความสนใจรวมถึงบุคลิกภาพ และความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

๒. ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงานความสนับสนุนจากกลุ่มเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ธรรมชาติขององค์กรองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

๔. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานความสนใจในงาน ด้านสวัสดิการต่างๆขององค์กร

มงคล ปันตี (๒๕๕๔) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง แลต้องมีองค์ประกอบของความผูกพันทางด้านต่างๆ เช่น ทางด้านจิตใจ ด้านมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และด้านสวัสดิการขององค์กร โดยจะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการคือ

- ๑) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ๒) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ๓) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ

วัลภา พัวพงษ์พันธ์ (๒๕๕๗) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาในลักษณะต่างๆ ได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึกด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกทางด้านจิตใจนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึกด้านจิตใจจึงเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้เกิดความผูกพันภายในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

สุพานิ สฤชภูวนิช (๒๕๕๔) กล่าวว่า การที่บุคลากรปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร คือองค์กรมีความประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตัวองค์กร องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสพนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจสูง และทำตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษา

ทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของตนเอง แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหา และมักจะให้สรรพนามตัวเราว่า เรา หรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรมี ๒ ลักษณะ คือ

๑. ความผูกพันต่อใจเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กร เนื่องจากมีความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

๒. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านความภูมิใจในองค์กร

ประเทือง วิบูลศักดิ์ (๒๕๕๒) กล่าวถึงการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในตัวเองครมมากจะมีความพยายาม และถ้ามีความพยายามมากจะปฏิบัติงานได้มากทำให้ได้รางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นลักษณะของความภูมิใจในตัวเองครมมีด้วยกัน๒ลักษณะ ดังนี้ คือ ๑.แรงจูงใจภายใน(intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะ เป็นเจตคติ ความคิดความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีผลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่ตนและครอบครัว จะมีความจงรักภักดีแม้ องค์กรขาดทุนในการดำเนินการไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีให้ได้แต่ด้วยความผูกพัน และความภูมิใจในตัวเองครมพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ ๒.แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดัน ภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะ เป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม หรือการยกย่องแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านบรรทัดฐาน

สุนทร พิกุลหอม (๒๕๕๕) ได้กล่าวความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือการที่บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิก องค์กร และจะต้องสูญเสีย ถ้าจากองค์กรไปความผูกพันด้านบรรทัดฐานนั้นจะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจ อุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมคือบุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสมความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความศรัทธามีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อนจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

บุญชัย กลัดทอง (๒๕๕๕) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป (ought to) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรจะทำ เป็นความจำเป็น เป็นบรรทัดฐานที่จะต้องผูกพันเพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าพันธะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องรับรู้บรรทัดฐาน ขององค์กรความผูกพันด้านนี้จะถูกแสดงออกโดยพฤติกรรมการเป็นคนดี พฤติกรรม ที่สังคมคาดหวัง เช่น ความจงรักภักดี และความเลื่อมใส ศรัทธาต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ เป็นมุมมองด้านบรรทัดฐานของสังคม

ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านสวัสดิการ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (๒๕๕๐) กล่าวว่า ด้านสวัสดิการแบ่งได้ออกเป็น ๓ ระดับคือ

๑. ระดับสังคม คำว่าสวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการ อุตุสาหกรรมหมายถึง บริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้างและคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้าง หรือโดยองค์กรนายจ้างกลุ่มอาสาสมัครเพื่อความกินดีอยู่ดี ซึ่งบริการต่างๆ ที่จัดให้มีขึ้นในสถานประกอบการหรือบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงานได้

๒. ระดับองค์กรสวัสดิการแรงงาน หมายถึง

๒.๑ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรโดยอาจจัดให้อยู่ในรูปของตัวเงินนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนหรือผลตอบแทนอื่นที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วยประสบอุบัติเหตุออกจากงานเกษียณอายุงาน

๒.๒ เงินหรือประโยชน์ที่คนงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งตามปกติได้แก่ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไมทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติและบริการที่จัดให้แก่คนทำงานเพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

๒.๓ ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจคือผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลเงินสะสม ส่วนประโยชน์ทางด้านจิตวิทยาคือการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้างานที่ดี

๒.๔ สิ่งที่น่าพอใจที่จะรักษาคนงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไปการจูงใจในที่นี้รวมถึงการจูงใจคนงานใหม่โดยฝ่ายบริหารถือว่าเป็นความจำเป็นเพราะทราบดีว่าลูกจ้างไม่สามารถจัดการตนเองได้ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีแก่คนงาน ทำให้มีความร่วมมือของคนงาน แต่ควรเน้นที่การเพิ่มขวัญการสร้างความรักภักดีเพื่อลดการเข้าออกงานการขาดงานและการแทรกแซงของรัฐ

๒.๕ ผลตอบแทนในรูปของนายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกหรือเพื่อการกินดี อยู่ดีของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปเข้าใจกันว่า สวัสดิการเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างและเป็นนายจ้างที่จัดให้มีความอำนวยความสะดวก และเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจลูกจ้าง คือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน

๓. ระดับกิจกรรม คำว่า สวัสดิการแรงงานมีความหมายเป็นโปรแกรมบริหารที่จัดให้แก่ลูกจ้างโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจเป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นโดยเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานทั้งหมด

กอบสุข อินทโชติ (๒๕๕๔) กล่าวว่า ด้านสวัสดิการเป็นความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานมั่นคงโดยครอบคลุมบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคม และการเสริมสร้างบุคคลให้สามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจน การพยายามขจัดภาวะที่พึ่งตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

อัจฉรา ปุราคม (๒๕๕๔) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ว่ารู้สึกอยากทำงาน หรือเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีซึ่งหมายความว่าองค์กรต่างๆควรที่

จะกำหนดความมีมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีการป้องกันมลพิษที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ

ศศิธร เวชไชโย (๒๕๕๓) ได้กล่าวว่าด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึงบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานหรือระดับการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยภายในที่ขึ้นกับทรัพยากรและความสามารถขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ผลงานใหม่ และการให้บริการระบบใหม่ที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าผู้บริหารจึงควรแสวงหาความคิดและองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปให้ประสบผลสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

สุดารัตน์ จอมคำสิงห์ (๒๕๕๒) กล่าวว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (๒๕๕๒) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีหลายด้วยกันเช่น เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ และ ระดับตำแหน่งงาน ก็เป็นปัจจัยด้านหนึ่งในหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงานทุกคนทรัพยากรบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ พร้อมทักษะความชำนาญและความสามารถ ที่จะเข้ามาปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยมุ่งหวังที่จะให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอได้นั้นความปลอดภัยมีความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มีความสุขในชีวิตโดยรวม และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชะธินยา หล้าสุวรรณ (๒๕๕๕) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ว่าบุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กรต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ที่ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิกขององค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจากงานซึ่งแสดงถึงความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายธาร ทองอร่าม (๒๕๕๐) ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีองค์ประกอบที่จะเป็นปัจจัยก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

๑. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นคงต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ ฯลฯ

๒. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น (Social Interaction)

๓. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกที่ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (๒๕๕๒) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามกับประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ จำนวน ๓๑๑ คน

ผลการวิจัยพบว่า ๑) เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ๒) ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ เพศ รายได้ต่อเดือน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ ๓) เมื่อวัดด้วยความแกร่งของความสัมพันธ์ G พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง คือ ลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในค่าตอบแทน เงินเดือน และเพศ ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กรมี ๖ ตัวแปรที่มีผลกระทบ คือเมื่อวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ซึ่งพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองได้ดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้แก่ ขวัญกำลังใจ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน ลักษณะงาน และเพศ เรียงตามลำดับความสำคัญ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กร

การออกแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยมีลำดับของขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคล

๒. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ทาขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

๓. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

๔. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด ๓๐ ข้อ

ส่วนที่ ๓ ท่านคิดว่ามีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด อย่างไรบ้าง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด จำนวนข้อคำถาม ๑ ข้อ

๕. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดสร้างขึ้นให้อาจารย์ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑.๑ ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน

๑.๒ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด

๒. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๒.๑ ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

๒.๒ ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียน

ศูนย์กลางเทวา จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ด้านสวัสดิการ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านจิตใจ อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุดโดยเรียงตามลำดับ และด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

๒.๑ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

๒.๒ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ที่มี อายุ ต่างกันมีความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด โดยภาพรวมต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด

๑. สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด มีความผูกพันด้านจิตใจในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เชื่อว่า ความรู้สึกทางด้านจิตใจก่อให้เกิดความไว้วางใจ และเชื่อถือในตัวองค์กรสูง รู้สึกว่าองค์กรสามารถเป็นที่พึ่งพาของตัวเองได้ส่งผลให้สมาชิกยึดมั่นผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งสมาชิกจะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา บุญเพลิง (๒๕๕๒) กล่าวไว้ว่า เรื่องด้านจิตใจของบุคลากร และคุณภาพชีวิตการทำงานในการทำงานขององค์กร ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความรู้สึกว่าองค์กรจะเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ เชื่อถือ และไว้วางใจ ทำให้บุคลากรมีความไว้วางใจสูง และยึดมั่นผูกพันกับองค์กร เนื่องจากการทุ่มเทแรงกาย และกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าในตัวเอง และมีคุณค่าทางจิตใจ

๒. สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด มีความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เชื่อว่า ตัวองค์กรเองมีเป้าหมายในการดำเนินกิจการ และค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสมาชิก และจะเต็มใจช่วยเหลือองค์กรอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสนับสนุนในองค์กร ประสบความสำเร็จ และถ้าหากจำเป็นก็เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณิภา นิลวรรณ (๒๕๕๔) กล่าวไว้ว่า การปรารถนาที่อยู่กับองค์กรนั้น คือการที่บุคลากรต้องการอยู่กับองค์กรเพราะมีเชื่อว่า ถ้าลาออกจะคุ้ม ยิ่งอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานานเท่าไร หากลาออกก็จะยิ่งทำให้เสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรมาเป็นระยะเวลาที่ผ่านมา เช่น ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป และการที่ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ขณะที่องค์กรกำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง บุคลากรอาจสงสัยว่าค่านิยมของตนจะสอดคล้องไปในทางเดียวกับองค์กรหรือไม่ หากบุคลากรคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

๓. สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด มีความผูกพันด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เชื่อว่า ความพึงพอใจของสมาชิกรวมกัน ถ้าสมาชิกมีความภูมิใจในตัวองค์กรมากจะมีความพยายาม และถ้ามีความพยายามมากจะปฏิบัติงานได้มากทำให้ได้รางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งการเห็นองค์กรเจริญเติบโตไปข้างหน้าด้วยกัน เมื่อสมาชิกได้รับการตอบสนองในจุดนั้นแล้ว สมาชิกก็จะทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความภูมิใจในองค์กรของตนเอง สามารถบอกให้คนอื่นฟังได้ว่าองค์กรของตนเองมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์หลักในองค์กรเป็นอย่างไรกล้าเสนอแนวคิดต่างๆ เพื่อให้เกิดผลดีกับตัวองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประเทือง วิบูลศักดิ์ (๒๕๕๒) กล่าวถึงการสร้างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจในตัวองค์กรมากจะมีความพยายาม และถ้ามีความพยายามมากจะปฏิบัติงานได้มากทำให้ได้รางวัลมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นลักษณะของความภูมิใจในตัวองค์กรมีด้วยกัน ๒ ลักษณะดังนี้ คือ ๑.แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่ตนและครอบครัว จะมีความจงรักภักดีแม้ องค์กรขาดทุนในการดำเนินการไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีให้แต่ด้วยความผูกพัน และความภูมิใจในตัวองค์กรพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ ๒.แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดัน ภายนอกตัวบุคคลที่มักกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม หรือการยกย่องแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

๔. สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เชื่อว่า การทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะสมาชิกพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไปความผูกพันด้านบรรทัดฐานนั้นจะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร พร้อมทั้งมีปัจจัยด้านลักษณะงานหลายด้าน มีความอิสระในการทำงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทร พิกุลหอม (๒๕๕๕) ได้กล่าวความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือการที่บุคคลมีแนวโน้ม ที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิก องค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไปความผูกพันด้านบรรทัดฐานนั้นจะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมคือบุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสมความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความศรัทธามีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อนจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

๕. สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด มีความผูกพันด้านสวัสดิการ ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เชื่อว่า ด้านสวัสดิการคือกิจกรรมที่องค์กรจัดให้กับสมาชิกเพื่อประกันต่อความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น

ทั้งในยามปกติ และในยามที่สมาชิกได้รับความเดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร ระวิวงศ์ (๒๕๕๐) กล่าวไว้ว่า ด้านสวัสดิการ คือกิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนทุกระดับจัดให้มีขึ้นทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการเพื่อประกันต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนโดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้จากหลายสาเหตุ ไม่เฉพาะแต่นักสังคมสงเคราะห์เท่านั้น จุดศูนย์กลางสวัสดิการ คือ ประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และมีหลักประกันงานสวัสดิการไม่เพียงแต่ช่วยแก้ไขปัญหาแก่บุคคลที่มีความเดือดร้อนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงมาตรการป้องกัน และส่งเสริมสวัสดิการทางสังคมให้ดียิ่งขึ้น

๖. สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด มีความผูกพันด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เชื่อว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อการดำเนินงานหรือระดับการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยภายในที่ขึ้นกับทรัพยากรความสามารถขององค์กร อีกทั้งองค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่สามารถควบคุมได้ และสภาพแวดล้อมภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิธร เวชไชโย (๒๕๕๓) ได้กล่าวว่าด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึงบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานหรือระดับการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยภายในที่ขึ้นกับทรัพยากรและความสามารถขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ผลงานใหม่ และการให้บริการระบบใหม่ที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางกับผู้บริหารสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน โดยรวมผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด ไม่ต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด จึงควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกขององค์กรต่อไป และให้สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เกิดความรู้สึกว่าตนเองนั้นมั่นคงมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่นๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันของสมาชิกต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงในการบริหารองค์กรต่อไป

๒. การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนศูนย์กลางเทวา จำกัด เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างมากยิ่งขึ้น และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น

สำรวจในเขตปริมณฑล หรือต่างจังหวัด เพื่อให้ความคิดเห็นหรือทัศนคติของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนอื่นๆ ที่มีความหลากหลายทางความคิด ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

๓. .ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของสหกรณ์เครดิต ยูเนียนอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการ บริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆที่ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กอบสุข อินทโชติ. (๒๕๕๔).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาญจนา บุญเพลิง. (๒๕๕๒). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชะธินยา หล้าสุวรรณ. (๒๕๕๕). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชัย กลัดทอง. (๒๕๕๕) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) สรรนิพนธ์หลักสูตรบัณฑิต วิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสตร์ , มหาวิทยาลัยสยาม.

ประเทือง วิบูลศักดิ์. (๒๕๕๒) .แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ.ค้นเมื่อ ๑๘ มกราคม๒๕๕๔,จาก <http://www.sahavicha.com/?name=blog&file=readblog&id=๑๐๖๔>

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (๒๕๕๒). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มงคล ปันดี. (๒๕๕๔). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจของสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มลฤดี ต้นสุขนันท. (๒๕๕๐)ใ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน. สรรนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ฤทธิวัฒน์ ทังกลาง. (๒๕๕๒). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วรรณิภา นิลวรรณ. (๒๕๕๔) . ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย อาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (๒๕๕๗). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิจิตร ระวิวงศ์. (๒๕๕๐). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมที่น่า
ไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร เวชไชโย. (๒๕๕๓). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับความต้องการพัฒนา
ตนเองของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สายธาร ทองอร่าม. (๒๕๕๐). ความผูกพันต่อองค์การพนักงานบริษัทเดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขาราคำแหง. การ
ค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (๒๕๕๒). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุนทร พิกุลหอม. (๒๕๕๕). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอ
สอยดาว จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (๒๕๕๔). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ยัมเรสเทอร์องส์
ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต . สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป. มหาวิทยาลัย
รังสิต .
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (๒๕๕๐). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ. บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (๒๕๕๒). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ และจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่
เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัจฉรา ปุราคม. (๒๕๕๔). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์เขต
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.