

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF AUDIT STAFF
BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES

อัจฉราพรรณ อนุจันทร์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Ascharapan Anuchan

E-mail: 6314154036@rmail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng
University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยใช้วิธีศึกษาด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 65.44 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มากกว่า 35 – 45 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มิ่ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความท้าทายของงาน

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

4. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดข้อคำถามพบว่า มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และสวัสดิการ ที่ดี ทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างดี

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานฝ่ายตรวจสอบ

ABSTRACT

In this independent study, the researcher studies (1) to study the organizational commitment of audit staff Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives; (2) to study the organizational commitment of the audit staff Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives classified by individual factors; and (3) to study the factors of job characteristics and work satisfaction factors affecting the organizational commitment of the audit staff Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives.

Data for this research investigation were collected through questionnaire of the audit staff Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives.

Finding are as follows:

1. Most of the respondents were female 58 people (65.44%). The age of most respondents was more than 35 - 45 years old 31 people (34.44%). Most of the respondents had an average monthly income higher than 45,000 Baht 35 people (38.89%). Most of the respondents have the highest education level, which is a

bachelor's degree 72 people (80.00%) and most of the respondents have been working in the organization more than 15 years 30 people (33.33%)

2. Job characteristics Overall, it was at the highest level. When considering separately, it was found that the progress in work had the highest mean, followed by participation in decision-making at work and the aspect with the lowest average was the challenge of the job.

3. Job satisfaction Overall, it was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the job satisfaction in terms of relations with colleagues with the highest average, followed by working environment and salary and benefits and the side with the lowest average is relationship with supervisors.

4. Organizational commitment was at the highest level. When considering the details of the question, it was found that Behaving as a good role model Helps to promote the image of the organization has the highest.

An organization that provides appropriate returns and benefits. The question with the lowest average was feeling of commitment to the organization. Regular participation in the organization's activities and good welfare make you confident and accept the goals of the organization as well.

Keywords: Organizational Commitment; Audit Staff

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงมากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยการปรับตัวของภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะเข้ามา มีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่การปฏิบัติงานภายในองค์กรยังคงต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนงาน ทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่นำทรัพยากรต่างๆ ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นสิ่งสำคัญและท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางขององค์กร

ว่าจะมุ่งไปในทิศทางใด ในการจะสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมีการพัฒนา และมีผลตอบแทนอย่างเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างมั่นคง เป็นที่ยอมรับจากเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วยกันคือ การทำให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

การสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงคือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลดีต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันต่องาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่ ทัศนคติดี เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรไม่ได้ต้องการรายได้เพียงอย่างเดียว แต่มีองค์ประกอบอื่นๆ ร่วมด้วย โดยหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้แล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาประสบการณ์พนักงานและการสำรวจองค์กรที่เป็นสุดยอดนายจ้างดีเด่นพบว่า เมื่อพนักงานได้รับประสบการณ์ที่ดีจากองค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันและความพร้อมในการทำงานที่สูง ซึ่งจะส่งผลให้ผลลัพธ์ทางธุรกิจดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านผลประกอบการที่เป็นตัวเงิน ผลผลิตภาพที่ดีขึ้น หรือความพึงพอใจของลูกค้าที่สูงขึ้น ดังนั้น สิ่งที่เป็นส่วนสำคัญของแนวคิด คือ สร้างประสบการณ์เชิงบวกหรือการยกระดับประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น โดยให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในการสรรสร้างกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติ ที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจหรือปัจจัยต่างๆ ให้กับพนักงาน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการขับเคลื่อนธุรกิจ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้วิสัยทัศน์ “พัฒนาความสามารถและยกระดับความผูกพันของบุคลากร เคียงคู่ธุรกิจธนาคาร” กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องรองรับธุรกิจ อาทิ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วยความสามารถ

ชุดใหม่ ปรับระบบ/กระบวนการทำงานให้ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี ควบคู่กับการเสริมสร้างบุคลากรให้มีพฤติกรรมตามค่านิยม วัฒนธรรม และอัตลักษณ์องค์กร สร้างบุคลากรให้สามารถพัฒนาแนวทาง/นวัตกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยต้องการศึกษาว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นอย่างไร มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลจากการศึกษาในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ที่จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** มีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้
 - ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. **ขอบเขตด้านประชากร** คือ ผู้บริหารและพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 110 คน (อ้างอิง : รายงานสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลบุคลากรแยกตามสังกัด ประจำเดือนพฤศจิกายน 2565)
3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางและข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบายและพัฒนางานองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

Buchanan II (1974, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Baron (1986, pp. 162-163) ให้ความเห็นเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า คงอยู่ในช่วงเวลานานกว่า

Mitchell and Larson (1987, pp. 90-92) ได้ทำการศึกษาแนวความคิดพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ซึ่งเน้นการปติสังสรรค์ระหว่างผู้กระทำทางสังคมไว้ว่า

1. ผู้กระทำทางสังคม จะมีปติสังสรรค์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก
2. การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากรที่ค่าใช้จ่าย
3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาต้นทุนของการกระทำของเขาให้ได้ สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น (เท่าเทียมกันหรือน้อยกว่า)
4. เมื่อมีการเลือกแนวการกระทำท่ามกลางทางเลือกอื่น ๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัดต้นทุนและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด

5. ผู้กระทำจะสิ้นสุดการกระทำ เมื่อต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

Kossen (1991, p. 211-212) กล่าวว่า กล่าวหาว่า ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น คือ อัตราการลาออก หากอัตราการลาออกของบุคลากรเริ่มเพิ่มขึ้นผิดปกติ เป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของบุคลากรเริ่มตกต่ำลง แสดงให้เห็นถึงความคิดในแง่ลบเกี่ยวกับการทำงานและความผูกพันที่เริ่มตกต่ำลง

George and Jones (1999, p. 96) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาจะมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือโยกย้ายงาน จะมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮวิตท์ แอสโซซิเอต (Hewitt Associates 2004) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ไว้ หมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก และสติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มพนักงานที่มีความผูกพัน (engage) ต่อองค์กรนั้น เป็นความต้องการส่วนบุคคลและทำอย่างจริงจังจูงนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจ

Taylor Nelson Sofres (TNS) เป็นบริษัทที่ให้บริการข้อมูลสารสนเทศทางการตลาดที่ใหญ่ที่สุดของโลก และได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันพนักงานคือ Employee Score™ โดยประยุกต์จากวิธีการ The Conversion Model™ โดยโมเดลแบ่งความผูกพันออกเป็น 2 มุมมอง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงาน ทำให้จำแนกพนักงานออกตามลักษณะความผูกพัน 4 ลักษณะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญกิตต์ จันทรัมย์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจการค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านโอกาสเรียนรู้ และก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญต่อเป้าหมายองค์กร และปัจจัยด้านตัวแบบการบริหารองค์กรซึ่งประกอบด้วย ด้านวิธีการ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ด้านการให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ

และดำเนินการในโครงการที่สำคัญขององค์กร ด้านการสร้างสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจการค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.13

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานมีความรู้สึกรักว่าองค์กรดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างดี ทั้งด้านมีสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้ความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น มีช่วงเวลาส่วนตัวที่สามารถอยู่กับครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีความรักความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

ธงชัย ช่างสัน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการรับรู้คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 44.50 โดยบรรยากาศในองค์กรเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด

สมเกียรติ อินยอม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ถึงระดับปานกลาง

ฉันทนิ ประกอบของ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการดำเนินงานภายใต้นโยบายของการบริหารโรงเรียน พบว่า การให้ความสำคัญต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นถึงความรัก หลักศาสนา มาเป็นจุดเชื่อมโยง ช่วยขัดเกลาจิตใจผ่านการทำกิจกรรมของโรงเรียน สามารถสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกรัก มีความผูกพันและเชื่อมั่นส่งผลในด้านพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีมคอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเมนท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท การศึกษาที่จบส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และ

มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความ สัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรภายในฝ่ายตรวจสอบ ธนาการเพื่อการเกษตรและ สหกรณ์การเกษตร (อ้างอิง : รายงานสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลบุคลากรแยกตามสังกัด ประจำเดือนพฤศจิกายน 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane ,1973) ใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาการเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตร ประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบ มาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามเป็นแบบมาตร ประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อ การบริหารงาน ให้สามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาการเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร มีพนักงานตอบแบบสอบถาม จำนวน 90 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 65.44 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มากกว่า 35 – 45 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.44 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

2.1 ความท้าทายของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในการได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ มีโอกาสนำเสนองานใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ

2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่องค์กรมีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร และมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษา

2.3 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเมื่อได้เสนอความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3.1 เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจ

เกี่ยวกับสวัสดิการขององค์กรที่ได้รับสามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมาคือ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบ
สอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมาคือ ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์มีเสถียรภาพอย่างเพียงพอ และความพอใจกับบรรยากาศ
และสภาพการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบ
สอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน
ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยดี

3.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยผู้ตอบแบบ
สอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมต่อการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
ที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน
เนื่องจากองค์กรมีการกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน แต่
อย่างไรก็ตามควรมีการสร้างระบบงาน และกำหนดลักษณะงาน หรือเป้าหมายในงานการเพื่อให้เกิด
ความท้าทายของงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้พนักงานมุ่งมั่นอยู่กับการปฏิบัติงานของตนที่จะนำไปสู่การ
บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันต่อไป

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติ มักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และจะมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยดี แต่อย่างไรก็ดีควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยควรพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่จะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากมีการสื่อสารถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กับองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง และนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมต่อไป

2. ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธัญกิตต์ จันทร์ศมี. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรตติ้ง จำกัด. ม.ป.ท.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่-สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

สมเกียรติ อินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฉันทวี ประกอบของ (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริการธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก

Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment-the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 26(10).

Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn & Bacon.

Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in organizations: An introduction to Organization behavior* (3rded.). New York: McGraw-Hill.

Kossen, S. (1991). *The human side of organizations* (5thed.). New York: Harper Collins.

George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing: Organizational Behavior* (2nded.). Boston: Addison-Wesley.