

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

Organizational Commitment of Personnel,
Cooperative Auditing Department (Central)

สุนทรี ศรีเรือง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Soontree Sriruang

E-mail: Soontreesriruang@gmail.com

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

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ (t-test) แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มี ปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุงานต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนสวัสดิการ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

คำสำคัญ: ความผูกพัน;บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ABSTRACT

This research study Objective 1. To study the commitment to the organization of personnel of the Department of Cooperative Auditing (Central) 2. To study the commitment to the organization of the personnel of the Cooperative Auditing Department (Central) classified by personal factors. 3. To study the factors related to Work that affects the engagement of the organization of personnel, the Department of Cooperative Auditing (Central)

The sample group used in this research is Personnel of the Department of Cooperative Auditing in the amount of 180 people using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Testing hypotheses with t-test statistics, one-way ANOVA statistics. If differences are found, they will be compared on a double basis using LSD and multiple regression statistics Analysis)

The hypothesis test found that Personnel Department of Cooperative Auditing (Central) has Population factors in terms of income per month Education level And different working age Making a commitment to the organization as a whole. Factors related to work The progress of work Salary, welfare And relationships with supervisors Affecting the commitment to the organization of personnel, Department of Cooperative Auditing (Central).

บทนำ

ปัจจุบันอัตรากำลังของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีแนวโน้มของอัตราการลาออก และ โอนย้ายของบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้นในปีงบประมาณ 2557 – 2561 เป็นเหตุให้ต้องทำการคัดเลือกบุคลากรใหม่ทดแทนบุคลากรเก่าที่มีประสบการณ์ความชำนาญ มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อขับเคลื่อนงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนางานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังคงทำงานให้กับองค์กรภาครัฐที่อาจจะมีค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า หรือมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างจากองค์กรภาคเอกชนหรือธุรกิจส่วนตัว ด้วยการสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ธำรงรักษาศักยภาพบุคลากรต่อไปในอนาคต ลดโอกาสการย้าย การเปลี่ยนงานลดน้อยลงจนครบเกษียณอายุราชการ เกิดการส่งเสริมบุคลากรให้มีการบริการที่ดี ต่อผู้บริการ เกิดความพึงพอใจทั้งในงานและในองค์กร เกิดความภาคภูมิใจในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์(ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

ตัวแปรศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ด้านความเต็มใจ เสียสละและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะดำรงสภาพเป็นสมาชิกองค์กร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มี เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และ อายุงานต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์(ส่วนกลาง) จำนวน 326 คน (จากรายงานประจำปี 2561 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ณ วันที่ 30 กันยายน 2561) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเต็มใจ เสียสละ ทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะดำรงสภาพเป็นสมาชิกองค์กร และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ,อายุ,รายได้ต่อเดือน, ระดับการศึกษา,อายุงาน รวมไปถึงศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การ ทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์(ส่วนกลาง) จำนวน 326 คน (จากรายงานประจำปี 2561 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ณ วันที่ 30 กันยายน 2561) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ YAMANE (1973) ซึ่งที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน

วิธีการคำนวณ จากสูตร

$$n = N$$

$$n = \frac{326}{1+326(0.05)^2}$$

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = 180 \text{ คน}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจเป็นคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามปลายปิด 3 ส่วน และแบบสอบถามปลายเปิด 1 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วย คำถามปัจจัยที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามด้านความเต็มใจ เสียสละและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะดำรงสภาพเป็นสมาชิกขององค์กร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 11 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด ให้เขียนข้อความตามความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำนวน 1 ข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)” ที่มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจำกัดการกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Study) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 180 ชุด มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความ

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
(ส่วนกลาง)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยตามได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง)

จากการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะดำรงสภาพเป็นสมาชิกองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเต็มใจเสียสละและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน มักมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายประกอบกับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์แห่งนี้เป็นองค์กรที่มั่นคง มีบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายที่ดี รวมทั้งผู้บริหารมีการเอาใจใส่บุคลากร ทั้งในเรื่องการทำงานและการดำเนินชีวิต บุคลากรจึงแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่ทอดถอนี้อุปสรรค เสียสละเวลาส่วนตัวช่วยเหลือองค์กรด้วยความสมัครใจ แม้ไม่ได้ยู่หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ บุคลากรพร้อมจะปฏิบัติตามผู้นำหรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยังคงตั้งใจทำงานในองค์กรต่อไป ไม่ว่าองค์กรจะประสบปัญหาใดๆ อีกทั้งบุคลากรมีความรู้สึกในด้านบวกต่อองค์กร รู้สึกยินดีในชื่อเสียงขององค์กรที่ตนทำงานอยู่ บุคลากรรู้สึกตัวเองมีค่าและยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งแบ่งออกมากในรูปแบบ ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนั้นยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญ วุฒิ บุญชม (2553) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

1.1 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะดำรงสภาพเป็นสมาชิกองค์กร ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) มีความรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ต้องการที่ปฏิบัติงานอยู่องค์กรโดยไม่คิดอยากลาออก พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กรมีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กรมีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กรปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กรมีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรมีความปรารถนาและมีความตั้งใจ

ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิด กรองกาญจน์ ทองสุข (2554) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรสถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานพอใจในผลงานวัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กรและจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

1.2 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) นี้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ และยินดีที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others 1974,อ้างถึงใน สุชาติดา พรหมรักษ์ ,2553) ซึ่งให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ซึ่งให้ความเห็นว่า ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรคือ ความรู้สึกยินดีและความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ตนเองดำรงอยู่และระลึกเสมอว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและการพัฒนาองค์กรตลอดจนมีความเต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะในสังคมในนามขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความเต็มใจเสียสละและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ได้ทุ่มเท เสียสละเวลาส่วนตัวช่วยเหลือองค์กร ยินดีทำงานทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ The Ken Blanchard Companies (2009,อ้างถึงใน กุลธิดา กรมเวช ,2558) ได้กล่าวไว้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) ว่า เป็นอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการที่พนักงานรับรู้ถึงภาพรวมของงานว่ามีความสำคัญมีอิสระ มีความร่วมมือมีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นระยะยาว ระดับการลาออกที่ต่ำ รวมไปถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญจิรา เพ็ญศิริกุล และสายไหม บัณฑิตเสนอ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองแผนงาน กรมควบคุมโรค” พบว่า ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากร ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับเพศก็เปลี่ยนไป องค์กรได้ปฏิบัติต่อบุคลากรเพศชายและเพศหญิงอย่างเท่าเทียม เคารพสิทธิบุคคลและให้สิทธิต่างๆเท่าเทียมกัน ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้บุคลากรไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน)” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน มีความผูกพันโดยรวมไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับ ฤกษ์ณัฐ จิตนุยานนท์ (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน มีความผูกพันโดยรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่อายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นสำหรับ

บุคลากรที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991, อ้างถึงใน

มธมนต์ แคะเทเรนซ์, 2554) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้นี้ อายุ บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยเพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยังอายุน้อยขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกขององค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด”

2.3 บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า กับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงากว่านั้น มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือนสูงส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานมานานและ

เป็นวัยที่ใกล้เคียงวัย แต่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานน้อยรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า จะยังมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง สร้างผลงานเพื่อให้การปรับเงินเดือนแต่ละครั้งให้สูงขึ้นดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยจึงมีความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงแต่เป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่คงที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986,อ้างถึงใน ชาญวณิบุญชม, 2553) ที่กล่าวว่า เงินเดือนที่ได้รับเป็นที่พอใจของพนักงานถ้าหากไม่เพียงพอหรือไม่มีการปรับขึ้นอาจจะเกิดความไม่พอใจและไม่ชอบงานขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษา “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณาบริษัท เนชั่นบรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าต่างกัน แสดงว่าถ้าจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรต้องมิกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1991,อ้างถึงใน มธมนต์ แคะเทเรนซ์,2554) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำเพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูง เนื่องจากข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่าและเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนัสต์ เกษมไชยานันท์ (2544,อ้างถึงใน จันทนา เสียงเจริญ,2554) ที่กล่าวว่า คุณสมบัติที่สำคัญของบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการสื่อสารของมนุษย์ คือ การศึกษา (Education)

2.5 บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรนั้นยิ่งนานนั้น เปรียบเสมือนเป็นการลงทุนหวังผลตอบแทน หากบุคลากรลาออกอาจต้องสูญเสียผลประโยชน์นั้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ Steers and Porter (1991,อ้างถึงใน มธมนต์ แคะเทเรนซ์,2554) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971,อ้างถึงใน วิฑิตมา หล้าทอง ,2557) ที่กล่าวว่า อายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร กล่าวคือสมาชิกที่ทำงานในองค์กรยิ่งนานเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น โดยเขาอธิบายว่า การที่สมาชิกขององค์กรทำงานมานานก็ยิ่งจะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้มากขึ้น

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในแต่ละปีองค์กรมีการประเมินบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รู้ถึงข้อดีและข้อไม่ดี และเรียนรู้ถึงข้อควรปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล, 2557) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีผลมาจากปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจได้แก่โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผลตอบแทน และความรักและภูมิใจในอาชีพการงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านการทำงานเป็นทีม ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะการทำงานในองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดบุคลากรให้เข้ามาทำงานกับองค์กร กล่าวคือ องค์กรใดที่มีเงินเดือนที่สูงและสวัสดิการที่ดี ก็มักจะได้รับความสนใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986, อ้างถึงใน ชาญวุฒินุญชม, 2553) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยภายนอกประการหนึ่งคือเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ให้เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงานเกิดความชอบความผูกพันในงานและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญจิรา เพ็ญสิริกุล และสายไหม บัณฑิตเสนอ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกองแผนงาน กรมควบคุมโรค” พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง/เงินเดือน/ค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

3.4 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความน่าเชื่อถือสั่งการมอบหมายคอยดูแลเอาใจใส่ติดตามงาน ให้คำปรึกษาและคอยช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานและชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรมีความพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กรมากขึ้น ความผูกพันกับองค์กรก็มากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986, อ้างถึงใน ชาญวุฒินุญชม, 2553) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ ประการหนึ่งคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดสำเร็จลุล่วง การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ปัจจัยค้ำจุน ประการหนึ่งคือความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดความชอบความผูกพันในงานและองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

3.5 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (ส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นเช่นเดียวกับด้านการทำงานเป็นทีม คือ ลักษณะการทำงานในองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรีชา แซ่จิ่ง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยุบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น” พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักวิทยุบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น

บรรณานุกรม

กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน

ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง.การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2553). บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ฐิติมา หลักทอง. (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดาวินี แสงลี. (2559).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชารุณย์.การค้นคว้าอิสระ คณะบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม

ตรีชา แซ่จิ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยุบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา.ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์.(2557).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่นบรอดแคสต์ติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทัสสา วิไลเจริญตระกูล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ดราฟท์เอฟซีบี (ประเทศไทย) จำกัด.วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัทกรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะบุคคล ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.