

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
Organizational Commitment of the Personnel at the State Audit Office
of the Kingdom of Thailand

พิรญาณ์ น้ำแก้ว

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Piraya Namkaew

E-mail: Piraya_pra@hotmail.com

Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ABSTRACT

The objective of this study was (1) to study Organizational Commitment of the Personnel at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand. (2) to study Organizational Commitment of the Personnel at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand classifies by personal factors. (3) to study the job characteristic factors and work experience factors affecting Organizational Commitment of the Personnel at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand.

The sample group used in this research was 360 of personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the percentage frequency, 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 Least Square Difference methods (LSD) and Multiple Regression Analysis.

The hypothesis testing was found that the personnel at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand with age, education, status, number of working years and income per month work period different, making the Organizational Commitment was different and the personnel at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand with gender different, making the Organizational Commitment was no different. As for autonomous work of job characteristic factors and work experience factors, work expectation to receive a response from corporate entities, organizational dependency, and personal's attitudes towards the coworker and corporate entities affected Organizational Commitment of the personnel at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand.

Keyword: Organizational Commitment

บทนำ

การแข่งขันที่ดุเดือดและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจก่อให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรขององค์กรได้ เช่น เงินทุน ทักษะ เวลา กำลังคน และทรัพยากรอื่น ๆ

ซึ่งในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่เห็นถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกรักคิดเป็นของตนเอง ดังนั้นเมื่อคนหลายคนมาทำงานร่วมกันย่อมเกิดความเห็นที่แตกต่าง รวมไปถึงวิธีการทำงานที่ต่างกันไป สิ่งที่องค์กรตลอดจนหัวหน้าทีมควรคำนึงถึงคือการบริหารจัดการความขัดแย้งให้เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว และขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานระบบทีมให้มีความราบรื่นขึ้น ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลให้องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างหนึ่งนั่นคือความผูกพันในองค์กร เพราะความผูกพันเป็นตัวประสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่างส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อาจกล่าวได้ว่าสถาบันข้าราชการนั้น เป็นสถาบันที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งในทาง การเมืองการปกครอง และความเป็นอยู่ของคนไทย ทั้งนี้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรที่ใช้ ทรัพยากรบุคคลเป็นหลักในการปฏิบัติงานตรวจสอบ หากองค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ไปจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวม และการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา และพัฒนาบุคลากรทดแทน จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการให้ความ ร่วมมือกับองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ รวมถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึก ในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม ปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,131 คน (ที่มา: สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2563) กลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 360 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ในด้าน ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน และโอกาสในการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ (3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังว่าจะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญกับองค์กร และ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แบ่งเป็น ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อใช้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991) อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะใด และนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่ ตามแนวคิดนี้ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective) ที่สะท้อนความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วม และด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) ที่เป็นการพิจารณาความคุ้มค่า ในระยะต่อมาก็ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบด้านบรรทัดฐาน (Normative) เป็นด้านที่ 3 โดยมีแนวคิดว่าคุณคนมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากความรู้สึกด้านจริยธรรมและหน้าที่ศีลธรรม

Greenberg (1993) อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย (2547) อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ (2554) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ คือ (1). ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) คือ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม (2). ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (3). ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ทักษะติดต่อองค์กร

นิตยา บ้านโก (2558) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า สถานภาพสมรส
 2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ประกอบด้วย ความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่มีความหลากหลาย
 3. ลักษณะขององค์กรประกอบด้วย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร
 4. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นต้น
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยสุด คือด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ชวนชม พ่วงตระกูล และภิเชก ชัยนิรันดร์(2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรแต่ละด้านข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง(Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,131 คน (ที่มา : สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน เพื่อกรณีแบบสอบถามที่ได้รับไม่สมบูรณ์ จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน เลือกรวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ **เครื่องมือที่ใช้วิจัย** ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 12 ข้อ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยแต่ละข้อเป็นคำถามมาตรวัดประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยแต่ละข้อเป็นคำถามมาตรวัดประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 10 ข้อ ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยแต่ละข้อเป็นคำถามมาตรวัดประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร จำนวน 1 ข้อ

ช่วงของระดับความคิดเห็นที่ค่าเฉลี่ย ได้แก่ 1.00 - 1.80 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด, 1.81 - 2.60 ระดับความคิดเห็นน้อย, 2.61 - 3.40 ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 3.41 - 4.20 ระดับความคิดเห็นมาก, 4.21 - 5.00 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน 2563

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

1.2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics)

2.1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม เพศ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test

2.2. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความ

แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3. ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้และด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุด ด้านจิตใจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรมีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับมาก และ พบว่า ด้านความรู้สึกก็อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคงอยู่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าเกษียณการทำงานกับองค์กรมีความมั่นคงและได้รับสิ่งตอบแทนที่เพียงพอให้คงอยู่ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง คือความผูกพันที่เกิดจากผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรและการคิดคำนวณที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนืองว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ก็มีความผูกพันในระดับมาก

1.3 ด้านบรรทัดฐาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยคิดเห็นว่า มีการปลูกฝังให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องและความเหมาะสม มีความรู้สึกรู้สีกด้านคุณธรรมจริยธรรมว่าการได้ทำงานในองค์กรเป็นบุญคุณที่ต้องตอบแทน จึงให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรที่เข้ามาใหม่อาจต้องใช้เวลาในการหล่อหลอมกับค่านิยมขององค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) กล่าวถึงด้านบรรทัดฐานทางสังคม คือ บรรทัดฐานภายในจิตใจที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคลากรที่มีต่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมองภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าเพศแตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิด Mowday, Steers and Porter (1982) อ้างถึงใน วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ที่บอกถึงเพศเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงาน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านเพศมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ผลวิจัยพบว่าอายุในช่วงมากกว่า 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยคิดเห็นว่า เนื่องจากการสะสมประสบการณ์ทำงานยังบุคลากรมีอายุที่

มากขึ้นยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) อ้างถึงใน กัญฐิกา สุระโคตร (2559) กล่าวว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เนื่องจากมีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความรู้สึกที่ตนไม่เป็นที่ต้องการขององค์กรอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ บุคคลที่มีอายุมากมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีแนวโน้มต่อความผูกพันในระดับสูง

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ผลวิจัยพบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยคิดเห็นว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้รับมอบหมายงานในระดับสูง จึงมักจะถูกคาดหวังให้ความพึงพอใจในงานสูงตามทำให้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) อ้างถึงใน กัญฐิกา สุระโคตร (2559) ที่พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ระดับการศึกษาสูง เนื่องจากผู้ที่ระดับการศึกษาสูงใช้วุฒิการศึกษาเป็นข้อเจรจาต่อรองและประกอบการตัดสินใจได้มากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน รักษาใจ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจและทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ประกอบด้วย พนักงานมีความพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร นั่นคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญ

2.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่าบุคลากรที่สมรสมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากที่สุด ทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อาจต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัวด้วย จึงให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีความมั่นคงและกังวลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ซึ่งอาจกระทบต่อภาระครอบครัวที่รับผิดชอบ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิด Mowday, Steers and Porter (1982) อ้างถึงใน วรณิภา นิลวรรณ (2554) ที่ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมองว่าสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงานยิ่งเมื่อต้องภาระรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีกก็ยิ่งพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพครอบครัว สมรส

2.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากที่สุด ทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) อ้างถึงใน

กัญฐิกา สุระโคตร (2559) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้กล่าวถึงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยังนาน ยิ่งส่งผลให้บุคคลได้สั่งสมความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์มากขึ้น ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานนานมีแนวโน้มต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ระยะเวลาทำงานระหว่าง 11-15 ปีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป และระยะเวลาที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 0 - 5 ปี

2.6 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 35,000 บาทต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากที่สุด ทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรที่ยังมีรายได้มากทำให้เพียงพอต่อการดำรงชีพไม่ต้องดิ้นรนที่จะหางานอื่นเพิ่ม รายได้ที่มากจะเป็นแรงจูงใจที่มากพอให้ทำงานในองค์กรต่อไป ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1960) อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) อธิบายถึงเหตุผลของความผูกพันว่าเกิดจากบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side Bet) ต่อสิ่งๆนั้นไว้ และย่อมหวังผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว ทั้งในรูปแบบของบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำ ถ้าลาออกอาจสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไปได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ มณีรัตน์ (2559) ศึกษาความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกันไปตามรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ 30,001 - 35,000 บาทมีระดับความผูกพันในองค์กรมากที่สุด อาจเนื่องมาจากเป็นปริมาณค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของตนเอง สามารถพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตนเอง รวมถึงสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ที่เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน โดยด้านความเป็นอิสระในงาน เกี่ยวข้องกับการรับรู้ที่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านจิตใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนด เวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ด้านความท้าทายของงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับความท้าทายของงาน ทั้งในเรื่องของลักษณะงานที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ งานที่ช่วยกระตุ้นให้ต้องใช้

ความพยายามมากขึ้น หรืองานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานทราบถึงลักษณะงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินว่า ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่อยู่แล้ว อีกทั้งต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลาเป็นปกติ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติที่มีลักษณะท้าทายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน

3.3 ด้านความหลากหลายของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม แสดงให้เห็นว่าความหลากหลายของงานไม่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในเรื่อง การใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในรูปแบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานตรวจสอบ ซึ่งต้องมีรูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนอยู่เสมอให้เหมาะสมกับการตรวจสอบแต่ละหน่วยงาน บุคลากรจึงมีทักษะในการปรับตัวกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) อ้างถึงใน กัญฉิกา สุระโคตร (2559) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะงานที่หลากหลายจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้รู้สึกว่าได้รับผิดชอบและเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากมายน่าพอใจ ก็จะยิ่งทำให้ผูกพันมากเท่านั้น และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ได้กล่าวว่าลักษณะงานที่หลากหลายสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายามด้านหลักการ วิธีการเทคนิค และทักษะต่าง ๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติ

3.4 ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรต้องลดโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในเรื่องการประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก การช่วยกันแก้ปัญหาภายในทีม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากการทำงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นการเปิดโอกาสที่จะสร้างความขัดแย้งซึ่งกันและกันได้ เช่น การทำงานเป็นทีม แต่ละบุคคลย่อมมีความคิดเห็นที่ต่างกัน หรือการประสานงานกับบุคคลอื่นอาจไม่ได้รับความร่วมมือได้ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) ที่เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน โดยได้กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, การพึ่งพาองค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ได้กล่าวว่าลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคน

อื่นสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร หมายถึง งานที่ต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งมีผลต่อความผูกพันขององค์กร

3.5 ด้านความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กรไม่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในเรื่องการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม การสนับสนุนพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน และการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้รับผลตอบแทนจากองค์กรตามระดับตำแหน่งงานอย่างเพียงพอและยุติธรรมโดยการปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ระยะเวลาในการเข้าทำงานและความอาวุโสในการรับราชการไม่สอดคล้องกับแนวคิดของSteers (1997) อ้างถึงใน กัญญา สุธะโคตร (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์กรผลตอบแทนหรือรางวัลเป็นสิ่งจูงใจทำให้มีพลังในการทำงาน เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังนี้ได้ จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กล่าวถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเป็นการสร้างความรู้สึกรักให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่าการที่ได้อะไรตอบแทนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมและเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร

3.6 ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต้องรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจต่อองค์กรว่าจะไม่ทอดทิ้งให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบกับปัญหา และรู้สึกมีเสถียรภาพมั่นคงที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) กล่าวถึงความรู้สึกกว่าองค์กรเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกและให้ความช่วยเหลือ สมาชิกที่มีความไว้วางใจสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทมได้กล่าวถึงด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความสามารถขององค์กร ในการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตแก่สมาชิกของหน่วยงาน

3.7 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม แสดงให้เห็นว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กรไม่เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งในเรื่อง การที่องค์กรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องจาก บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความสำคัญไม่แตกต่างกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ อีกทั้งในการปฏิบัติงาน บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถต่องานที่ปฏิบัติเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในงานการตรวจสอบขององค์กร ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1982) อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น ส่วนหนึ่งมาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นเหตุการณ์ที่บุคลากรพบระหว่างการทำงาน

เช่น การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ถือเป็นอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของวารารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานกับปัจจัยด้านความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมากโดยต้องการเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับ ผู้บังคับบัญชา และรู้สึกว่าจะงานที่ได้รับผิดชอบนั้นมีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร

3.8 ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น บรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรต้องมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและขอคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ Porter และ Steers (1982) อ้างถึงใน นันทกาญจน์ จันทวารา (2554) แนวคิดว่าการผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวารารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กล่าวว่าความรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีอันดีของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับมากกับความผูกพันขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. มุ่งเน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีความผูกพันโดยรวมน้อยที่สุดตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่เพิ่งจบการศึกษาและเริ่มต้นชีวิตการทำงานควรมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมขององค์กรให้บุคลากรรู้สึกต่อองค์กรในทางบวก กำหนดรูปแบบการทำงานเพื่อให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานได้ เช่น การทำงานแบบโค้ชชิ่ง การให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริงโดยผู้สอนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยกัน การพัฒนาบุคลากรที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรกลุ่มนี้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม พัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร การสร้างความผูกพันต่อบุคลากรที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยอาจมีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อกระชับความสัมพันธ์ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ไม่น้อยกว่า 15,000 บาท ที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยที่สุดเช่นกัน ควรเพิ่มผลตอบแทนในด้านอื่น ๆ เช่น การให้สิทธิหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากรขององค์กร รวมถึงให้ความสนใจในบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3.2. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้อำนาจที่ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคคลการเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน

3.3 ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ใช้เวลาในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลลง อาจมีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ช่วยในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลได้ง่ายขึ้น

3.4. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคง เช่น มีหลักประกันว่าจะได้รับการงานตลอดไป หรือมีบำนาญเมื่อออกจากงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่

3.5. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จึงเห็นควรว่า ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินควรให้ความสำคัญในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ และมีความยุติธรรม อีกทั้งสามารถเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้มีความรักความสามัคคี รวมถึงบุคลากรควรมีใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

3.6. ความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีความเห็นระดับปานกลาง เพื่อให้บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความผูกพันมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรเพื่อให้รับรู้ถึงค่านิยมขององค์กรและเพื่อสร้างความสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เกิดการปลุกฝังความรู้สึกด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีในกับสำนักงานการตรวจเงินต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เช่นด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านลักษณะขององค์กร เพื่อให้ครอบคลุมในการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ศึกษาประชากรกลุ่มอื่นของหน่วยงานที่สนใจ เช่นภาครัฐอื่นที่มีลักษณะการทำงาน วัฒนธรรม และรูปแบบทั้งเหมือนและแตกต่างจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความผูกพัน รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ชัดเจนยิ่งขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความผูกพันในองค์กรของภาครัฐได้

เอกสารอ้างอิง

กัญฉิกา สุระโคตร. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). *อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชวนชม พ่วงตระกูล, และ ภิเชก ชัยนิรันดร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น). (11(37), บ.ก.) *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*(11(37)), 23-32.

- นันทการญจน์ จันทวารว. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โสสมัยสิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกำมะนา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์กร: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.