

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง

Organizational Commitment of Government Personnel in Trang Province

Received: September 14, 2020

Revised: December 02, 2020

Accepted: December 07, 2020

ปรารธนา หลีกภัย¹

Pradthana Leekpai

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในองค์กรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) การวิเคราะห์ทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรภาครัฐ จังหวัดตรัง

ABSTRACT

In this research investigation, the researcher examines the level of the organizational commitment of government personnel in Trang province; compares the organizational

¹ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง; Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang Campus; Email: pradthana.l@psu.ac.th

commitment of these personnel classified by demographic factors; and investigates the factors affecting the organizational commitment of the personnel under study.

The sample population consisted of 365 personnel working in public organizations in Trang province. The research instrument to collect data was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The techniques of t test, F test, and multiple regression analysis were employed.

Findings showed that the organizational commitment of the personnel under study overall was at a high level. The personnel who differed in monthly income and employment status exhibited differences in organizational commitment at the statistically significant level of .05. The factors affecting the organizational commitment of the personnel under investigation were work experience, job characteristics, and structural characteristics at the statistically significant level of .05.

Keywords: Organizational Commitment, Government Personnel, Trang Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย (March & Mannari, 1977) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1979)

ความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานและสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนอง

ของบุคคลต่องานในแง่ใดแห่งหนึ่งเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อให้สมาชิกขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร จนกระทั่งลาออกจากองค์กรไปในที่สุดความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่ดีมีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน การลาออกของพนักงานทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ เพื่อให้ทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือ ผลกระทบของผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลงไปช่วงหนึ่ง เนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่าใด และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ อัตราการขาดงานลดลง มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร (Steers, 1977)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เมื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานราชการหลาย ๆ หน่วยงาน และทำการศึกษาในหลายๆ พื้นที่ อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรภาครัฐมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะยึดเหนี่ยวทำให้บุคลากรมีความรัก ความพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่างๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้
 วิลาวรรณ ธิพิศาล (2549) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าขององค์กร นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ในขณะที่ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออกทางพฤติกรรมในองค์กร ส่วน Mowday, Porter, and Steers (1982) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์การอยู่สถานะที่ดีขึ้น

Steers (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้า ร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดีใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) 2) คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)

3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) และ 4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic) ในขณะที่ Steers (1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การคือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน 2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงานผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การส่วน วิชาญ แหวนเพชร (2543) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว คือ 1) งาน (Job) 2) ค่าจ้าง (Wage) 3) โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) 4) การยอมรับ (Recognition) 5) สภาพการทำงาน (Working Condition) 6) ผลประโยชน์และสวัสดิการ (Benefit and Services) 7) ผู้บังคับบัญชา (Leader) 8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) และ 9) องค์การและการจัดการ (Organization and Management)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาของ จิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

การศึกษาของ วิจิตรา ปานดี (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาของ ศิริวรรณ แม่นศิริ (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความเด่นชัดของงาน ปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองความสำคัญต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติ และตำแหน่งแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กัน

การศึกษาของ จีรวัดณ์ ธนอมธรรม (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ

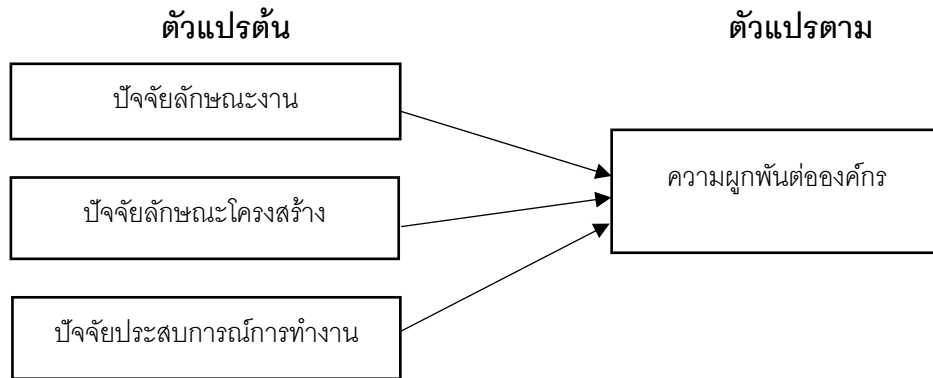
การศึกษาของ ณัฐพรณ ชาญัญญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การศึกษาของ ยูพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และขนาดสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาด้านอายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การศึกษาของ สิทธิพันธ์ พุทธหนู ชลิดา สรมณี เฉลิมพล ศรีหงษ์ เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล. (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยสถานภาพสมรส และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristic) ปัจจัยลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic) และปัจจัยประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ บุคลากรซึ่งทำงานในหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดตรัง ซึ่งจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรระดับจังหวัด สำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ลูกจ้างรัฐบาลของจังหวัดตรังมีจำนวน 27,694 คน ในไตรมาสที่ 1 ปี พ.ศ. 2562 ดังนั้น ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 392 คน และในการศึกษานี้เลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามหลายตัวเลือก ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะโครงสร้าง และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด และตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลมีการดำเนินการ คือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มีจำนวนทั้งสิ้น 365 ชุด หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะการจ้างงาน วิเคราะห์แบบแจกแจงความถี่ และแสดงจำนวนร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อและรายด้าน การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะการจ้างงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent sample t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้ การตรวจสอบความตรง (Validity) ดำเนินการโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC) ซึ่งผลจากการพิจารณาค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของค่า IOC ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถามมีความตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ประสพชัย, 2558) สำหรับการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจำนวน 40 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach Coefficient) ผลปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคเท่ากับ 0.954 ปัจจัยลักษณะโครงสร้างมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคเท่ากับ 0.916 ปัจจัยประสบการณ์การทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคเท่ากับ 0.924 และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคเท่ากับ 0.933 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงค่อนข้างสูง (ลิน พันธุ์พินิจ, 2549)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวม 365 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา คือ อายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.0 มีระดับศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมา คือ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.0 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ในองค์กร ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.4 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.8 ลักษณะการจ้างงาน คือ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา คือ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 36.5

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .662) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังสูงที่สุดในด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .735) รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .702) และด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .737) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง

	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.89	.702	มาก
ด้านความรู้สึก	3.88	.737	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.03	.735	มาก
รวมทุกด้าน	3.93	.662	มาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะการจ้างงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือน และลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2 ตาราง 3 และตาราง 4

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ

	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.93	.666	3.94	.661	-.138	.89

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังจำแนกตามสถานภาพ

	สถานภาพ โสดและอื่นๆ		สถานภาพ สมรส		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.87	.709	3.97	.632	-1.364	.174

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และลักษณะการจ้างงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.013	3	.671		
	ภายในกลุ่ม	157.573	361	.436	1.538	.204
	รวม	159.587	364			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.897	2	.948		
	ภายในกลุ่ม	157.690	362	.436	2.177	.115
	รวม	159.587	364			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	7.336	3	2.445		
	ภายในกลุ่ม	152.251	361	.422	5.798	.001*
	รวม	159.587	364			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.252	3	.417		
	ภายในกลุ่ม	158.334	361	.439	.952	.416
	รวม	159.587	364			
ลักษณะการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.752	2	2.876		
	ภายในกลุ่ม	153.835	362	.425	6.768	.001*
	รวม	159.587	364			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการที่บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์กร

ในภาพรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ารายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่ารายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความผูกพันในองค์กรในภาพรวมจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังตาราง 5 และตาราง 6

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.53	-	39.- (0.041)*	57.- (0.001)*	34.- (.168)
10,001-20,000 บาท	3.92		-	18.- (.200)	06. (.937)
20,001-30,000	4.10			-	24. (.143)
30,001 บาท ขึ้นไป	3.87				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
ข้าราชการ	4.04	-	27. (.002)*	04. (.929)
พนักงานราชการ	3.77		-	23.- (.063)
ลูกจ้าง	4.00			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง มีผลทางตรงที่ศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยทั้ง 3 ปัจจัย สามารถอธิบายได้ร้อยละ 62.50 ทั้งนี้ ปัจจัยประสพการณ์การทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง

	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.870	.126		6.894	.000*
ลักษณะงาน	.244	.057	.252	4.314	.000*
ลักษณะโครงสร้าง	.175	.058	.180	2.993	.003*
ประสบการณ์ทำงาน	.405	.058	.416	6.947	.000*

F= 203.300, p= .000, Adj R²= .625

F= 203.300, p= .000, Adj R²= .625

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านในระดับมาก และการศึกษาของ ศิริวรรณ แม่นศิริ (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมทั้งการศึกษาของ จิรวัฒน์ ถนอมธรรม (2559) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือน และลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรปารี อยู่เย็น (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งการศึกษาของ จิระพร จันทภาโส (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของ ณัฐพรธนา ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ แม้นศิริ (2558) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ควรมีวิธีการหรือมาตรการ เช่น การสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้ การช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ปัจจัยลักษณะงาน มีวิธีการหรือมาตรการ เช่น การมอบหมายงานที่มีความหลากหลายของงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน การให้บุคลากรทำงานด้วยความมีอิสระในการทำงาน การมอบหมายงานที่มีความท้าทายของงานให้กับบุคลากร และการมอบโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น และปัจจัยลักษณะโครงสร้างมีวิธีการหรือมาตรการ เช่น การวางระบบการทำงานที่มีความชัดเจน

การเปิดโอกาสให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป คือ การศึกษาจำแนกตามประเภทขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นควรมีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น และควรนำตัวแปรใหม่ ๆ เข้ามาทำการศึกษาร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จิรวัดณ์ ถนอมธรรม. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิระพร จันทภาโส. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- ฉัตรปรี อยู่เย็น. (2554). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพรณ ชาญัญญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 18(1), 375-396.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2561). ความความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการ ศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 321-337.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรחדถกร.
- วิจิตตรา ปานดี. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัด กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกมล.

-
- ศิริวรรณ แม่นศิริ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงาน
บุคคลมืออาชีพ, 27(3), 30-31.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2549). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สิทธิพันธ์ พุทธหนู ชลิดา สรมณี เฉลิมพล ศรีหงษ์ เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). ความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขต
กรุงเทพมหานคร. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(3),
874-895.
- Buchanan, D. A. (1979). *The development of job design theories and techniques*. New York:
Praeger Publishers.
- March, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction
Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee - Organizational Likage: The
Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.