

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

Factors affecting the organization commitment of the officers and the employees
of the regional office No.7 of the office of the auditor general (Khon-Kaen)

ชวนชม พ่วงตระกูล¹ ภิเชก ชัยนิรันดร์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ประชากรและเป้าหมายเป็นข้าราชการและลูกจ้างของสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 112 คน ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ 89 คน และลูกจ้าง 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคำนวณ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร ความสัมพันธ์

Abstract

This research was aimed to study organizational commitment and the factors affecting the organization commitment of the officers and the employees of the Regional Office No.7 of the Office of the Auditor General (Khon-Kaen). The data were collected by using questionnaires with the total of 112 including 89 officers and 23 employees of the Regional Office No.7 of the Office of the Auditor General (Khon-Kaen). The research instrument was analyzed by readymade computer program, mean, standard deviation and One-way ANOVA and Pearson correlation coefficient. The results of this study showed that different personnel characteristics affected the different levels of organizational commitment. Organizational characteristic, job descriptions and experience factors were related to the organizational commitment in terms of feeling, organizational attachment and standard at low level.

Keywords: organizational commitment, relationship

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² อาจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

ความเป็นมาของปัญหา

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งทางสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลายคนรวมตัวกันดำเนินกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารองค์กรต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการ แต่ปัจจัยที่สำคัญและมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร คือ “คน หรือทรัพยากรบุคคล” การดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กรด้วยความจริงใจต่อกัน ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อตอบสนององค์กร แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจหรือไม่พึงพอใจต่อองค์กรแล้ว บุคลากรนั้นก็อาจจะไม่รู้สึกผูกพันและไม่จงรักภักดีต่อองค์กร ดังที่ อนุสรณ์ ทองสำราญ (2541 อ้างถึงใน ณัฐวรรณ พัทธาศิลป์, 2554) กล่าวว่า “ความผูกพันเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากพฤติกรรมของคนในองค์กร ผลการปฏิบัติงาน การผลงาน การขาดงาน การเข้า-ออก การขออนุญาตไปหน่วยงานอื่น หากความผูกพันที่ดีเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว สมาชิกในองค์กรจะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้”

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นองค์กรอิสระตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542 มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบเงินของแผ่นดิน ซึ่งต้องใช้ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นหลักในการดำเนินงาน องค์กรเห็นความสำคัญของบุคลากร จึงกำหนดนโยบายการ

บริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2555 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีการปรับโครงสร้างองค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนภูมิกษานั้นได้แบ่งส่วนราชการให้มีสำนักตรวจเงินแผ่นดินครอบคลุมทั้ง 76 จังหวัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ตรวจเงินแผ่นดินภาค จำนวน 15 ภาค การปรับโครงสร้างองค์กรดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรที่จำเป็นต้องโยกย้ายสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยไปประจำในจังหวัดอื่น ๆ ทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งตัดสินใจลาออกจากองค์กร ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบ รวมทั้งต้องเสียเวลาและเงินงบประมาณเป็นจำนวนมากในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่ขึ้นมาทดแทนส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงานในองค์กรด้วย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) โดยจะศึกษาระดับความผูกพันองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร โดยคาดว่าผลการศึกษจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 112 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 89 คน และลูกจ้าง จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice questionnaire)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และลักษณะประสบการณ์ทำงาน โดยมีลักษณะคำถาม เป็นการให้ระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยมีลักษณะคำถามเป็นการให้ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายของระดับความคิดเห็น พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างเครื่องมือวิจัย

ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสร้างแบบสอบถาม วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหา ค่าความตรง (Content validity) แล้วนำผลการตอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruency) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จะมีค่าตั้งแต่ -1.00 ถึง 1.00 โดยจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการนำไปทดสอบของกลุ่มตัวอย่างอื่น (Try-out) จำนวน 30 คน ณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 4 (จังหวัดนครราชสีมา) และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha method) ได้ความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการทดสอบแบบสอบถาม โดยการส่งด้วยตัวเองและรวบรวมมานับวันถัดมา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความระดับคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive statistics) โดยแสดงผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ค่าสถิติที่ใช้ในการแสดงผลการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) สถิติที่ใช้ในการแสดงผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการ คงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) โดยแสดงผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3. การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ทดสอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) แสดงผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ค่าสถิติที่ใช้ในการแสดงผลการศึกษา คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

โดยมีการแปลผลความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะประสิทธิภาพการทำงาน กับความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 การแปลผลระดับความสัมพันธ์

ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
> 0.81 ถึง 1.00	มาก
> 0.51 ถึง 0.80	ปานกลาง
> 0.21 ถึง 0.50	น้อย

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

1.1 ด้านความรู้สึก พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.59, 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 3.89$) รองลงมาคือ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 3.56$) และน้อยที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นยอมรับนโยบายการบริหารงานองค์กร ($\mu = 3.31$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีความเชื่อมั่นยอมรับนโยบายการบริหารงานองค์กร และรู้สึกภาคภูมิใจที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้ ($\mu = 3.30$) รองลงมาคือ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 2.83$)

1.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.54, 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นค่าในระดับ

มากที่สุด คือ การมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ขาด ลา มาสาย โดยไม่มีเหตุจำเป็น ($\mu = 3.67$) รองลงมาคือ ความตั้งใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ($\mu = 3.60$) และน้อยที่สุด คือ ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\mu = 3.35$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\mu = 3.26$) รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ การตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และการมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ขาด ลา มาสาย โดยไม่มีเหตุจำเป็น ($\mu = 3.09$)

1.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\mu = 3.69, 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ หากมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กร ก็จะรีบชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้องทันที ($\mu = 3.81$) รองลงมาคือ การไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่า ($\mu = 3.78$) และน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกสำนึกและตระหนักอยู่เสมอที่จะตั้งใจทำงานเพื่อตอบสนององค์กร ($\mu = 3.47$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ หากมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กร ก็จะรีบชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้องทันที และความรู้สึกสำนึกและตระหนักอยู่เสมอที่จะตั้งใจทำงานเพื่อตอบสนององค์กร ($\mu = 3.13$) รองลงมา คือ การไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่า ($\mu = 3.04$)

2. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักรตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่าง

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน และลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนลูกจ้างมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

3.1.1 ด้านความรู้สึก พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.35$, $\text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกำหนดนโยบายการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน และการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.25$ และ 0.27 ตามลำดับ $\text{sig} = .00$)

3.1.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.49$, $\text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกำหนดนโยบายการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน การมีระบบและระเบียบแบบแผนในการบริหารงาน และการจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.44$, 0.32 และ 0.46 ตามลำดับ, $\text{sig} = .00$)

3.1.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = 0.36$, $\text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการกำหนดนโยบายการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน การมีระบบและระเบียบแบบแผนในการบริหารงาน และการจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

องค์กรด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.25$, 0.28 และ 0.34 ตามลำดับ, $\text{sig} = .00$)

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

3.2.1 ด้านความรู้สึก พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.50$, $\text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงานเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.51$, $\text{sig} = .00$) งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและยุติธรรม และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.43$, 0.23 , 0.41 และ 0.37 ตามลำดับ $\text{sig} = .00$)

3.2.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.53$, $\text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ปฏิบัติมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.59$, $\text{sig} = .00$) การมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและยุติธรรม และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับ

องค์กรในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.45, 0.25, 0.45$ และ 0.30 ตามลำดับ, $\text{sig} = .00$)

3.2.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.49, \text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงานเอง งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติโปร่งใสและยุติธรรม และงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.46, 0.49, 0.28, 0.39$ และ 0.26 ตามลำดับ, $\text{sig} = .00$)

3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ดังนี้

3.3.1 ด้านความรู้สึก พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.36, \text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.24, 0.30$ ตามลำดับ, $\text{sig} = .00$)

3.3.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.30, \text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรสามารถพึ่งพาได้มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.31, \text{sig} = .00$)

3.3.3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.32, \text{sig} = .00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.45, \text{sig} = .00$)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ในระดับมาก และลูกจ้างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของ บริษัท ไคกิน อินดัสทรี ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) พบว่า ข้าราชการที่มีเพศและ

ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ส่วนลูกจ้างพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ การศึกษา และระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อูสา เมืองโต (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษาและ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน และธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ทำงานกับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ กำหนดนโยบายการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน และการจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ผู้ศึกษา มีความเห็นว่า นโยบายการบริหารงานองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หากนโยบายการบริหารงานมีความชัดเจนและเหมาะสมสามารถปฏิบัติได้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่องานสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงานเอง งานที่ปฏิบัติมีขอบเขต ความรับผิดชอบชัดเจน งานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและยุติธรรม และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ความมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณในการบริหารงานเองงาน ทำให้ตนเองไม่รู้สึกว่าถูกควบคุม งานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนจะทำให้ไม่เกิดภาวะในการปฏิบัติงานมากจนเกินไปผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายต่องาน ส่วนงานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ จะสร้างความความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงาน ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและยุติธรรม และงานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้ง 2 ปัจจัยนี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึก่องค์กรสามารถพึ่งพาได้ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร ผู้ศึกษามีความเห็นว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอจากองค์กร เป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและความรู้สึก่องค์กรพึ่งพาได้ เป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับวรรณานิฉวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ศึกษา

พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน และ ด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) มีดังนี้

1. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ด้านความรู้สึก พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านการคงอยู่กับองค์กร ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และด้านบรรทัดฐาน ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

2.1 ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

2.2 ลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ส่วนลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่ในราย

ด้านมีความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน สำหรับลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันในภาพรวม แต่ในรายด้านมีความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงานและประสบการณ์ทำงาน กับความผูกพันองค์กรของบุคลากร

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยอยู่ในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางบวก

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเป็นไปในทิศทางบวก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางบวก

3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับน้อยและเป็นไปในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนในการมอบนโยบายการบริหารงานและควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกำหนดแนวทางการบริหารงานในองค์กร

2. ควรกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อระดมความคิดเห็น และกำหนดระบบการทำงานและ

ระเบียบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ควรกำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและติดตามผลการทำงานได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น

5. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการประเมินควรมี ความโปร่งใส ยุติธรรม ผู้รับการประเมินควรรับทราบผล การประเมิน เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุง ตนเองให้ดีขึ้น

6. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง หรือจัดให้มีการจัดฝึกอบรม ณ สำนักงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งจะเป็นการประหยัดงบประมาณ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรจะศึกษาทั้งข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมด ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รวมทั้งศึกษาปัจจัย อื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อขยาย ขอบเขตการศึกษาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวรรณ พัทธศิลป์. (2554). **ความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรเทศบาลตำบลลาดขวาง อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา**. รายงาน การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธนุทธ นุตราชวิน. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อันดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)**. การ ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรรณภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุสา เมืองโต. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน ในสำนักงานใหญ่)**. ภาคนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การตลาด) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.