

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร¹

สุธิดา นพคุณ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับงาน, ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ ใช้ Pearson's product moment correlation โดยมีระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกพนักงานมีความผูกพันในด้านความจงรักภักดีและตั้งใจอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก และด้านการทุ่มเท อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับถัดไป และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับงาน, ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the level of Organization Commitment of Samutsakhon Provincial Administration Organization 2) to study the relevance of officers toward job characteristics, motivator and hygiene.

The questionnaires were distributed to collect data from 201 officers of Samutsakhon Provincial Administration Organization. The descriptive statistics used in this study were percentage, mean and standard deviation (S.D.) where as hypothesis testing used Pearson's product moment correlation to indicate the relationship. The significant level of hypothesis testing was set at 0.05.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The results showed that: 1) the level of Organization Commitment of Samutsakhon Provincial Administration Organization was at very good level in loyalty and total aspect and partly aspect also was at a good level. 2) From the point of Organization Commitment of Samutsakhon Provincial Administration Organization the relation analysis between their job characteristics factors and hygiene factors toward the organization commitment come together in good level.

Keywords: Organizational commitment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้ “พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116” และเริ่มทำการทดลองเพื่อใช้เป็นการศึกษาขึ้นใน กรุงเทพมหานคร แต่การบริหารงานของสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ในขั้นต้นนั้นมีหน้าที่ทำลายขยะมูลฝอย การจัดเก็บที่ถ่ายอุจจาระ และปัสสาวะของประชาชนคนทั่วไป การจัดการห้ามต่อไปภายหน้าอย่าได้ปลูกสร้างหรือซ่อมโรงเรือนที่จะเป็นเหตุให้เกิดโรค การขนย้ายสิ่งโสโครกและสิ่งรำคาญของมหาชนการบริหารงานของสุขาภิบาลกรุงเทพฯ นี้ ดำเนินการโดยข้าราชการทั้งหมด โดยมีเสนาบดีกระทรวงนครบาลเป็นผู้กำหนด ในการนี้จึงไม่อาจกล่าวได้ว่าสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 เป็นการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมแต่อย่างใด ต่อมาเมื่อวันที่ 18 มีนาคม ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2448) กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีการจัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอมขึ้นเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งแรก อันถือเป็นจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และเป็นการวางรากฐานในการปกครองท้องถิ่น อันสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การวางรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยในเวลาต่อมา ในปี พ.ศ. 2476 ได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยงานบริหารส่วนภูมิภาค โดยอำนาจการบริหาร งานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของกรมการจังหวัด ซึ่งมีข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นประธาน ในปีเดียวกันได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 เพื่อให้มีบทบาทหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด โดยฐานะของสภาจังหวัดยังมิได้เป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการภูมิภาค

และได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแยกกฎหมายสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังมีลักษณะคงเดิม กล่าวคือทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัด รวมถึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและความรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้นทำให้สภาจังหวัดจึงมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย

ความพยายามในการจัดการปกครองท้องถิ่น โดยมีแนวความคิดที่จะปรับปรุง บทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิด “องค์การบริหารส่วน

จังหวัด” (อบจ.) ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ในสมัยรัฐบาลจอมพล ป.พิบูลสงคราม กำหนดให้ อบจ. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและแยกจากจังหวัดซึ่งเป็น ราชการส่วนภูมิภาค และ โครงสร้างและองค์ประกอบของ อบจ. ใช้มาจนถึง พ.ศ. 2540 สำหรับหน้าที่ของ อบจ. ในตอนนั้น กำหนดให้มี อำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการส่วนจังหวัดภายในเขตจังหวัดซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล และหน่วยการ ปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น มีการตรา พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาใช้บังคับแทน พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 การมี พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 เกิดจากแรง กัดดันจากการรวมตัวของสหพันธ์ อบจ. ทั่วประเทศ เหตุเนื่องจากผลกระทบจาก พ.ร.บ. สถาปนาและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่มีการประกาศยกฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งทำให้พื้นที่ดำเนินงานของ อบจ. ซ้อนทับกับ อบต.

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่าย นิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติ บัญญัติ) ในจังหวัดหนึ่งให้มีสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอันประกอบด้วยสมาชิกซึ่งราษฎรเลือกตั้งขึ้นตาม กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัด สำหรับจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือ เกณฑ์ตามจำนวนราษฎรแต่ละจังหวัด ตามหลักฐานทะเบียนราษฎรที่ประกาศในที่สุดท้ายก่อนปีที่มีการ เลือกตั้ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี สำหรับนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในจังหวัด ส่วนข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดนั้นรับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับปลัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การบริหารงานจะแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นสำนักและกองต่างๆ เช่น สำนักปลัดฯ ดูแลกิจการ ทั่วไปของ อบจ. กองกิจการสภาฯ ดูแลงานฝ่ายนิติบัญญัติ (ฝ่ายสภาฯ) กองแผนและงบประมาณรับผิดชอบ เรื่องแผนและงบประมาณของ อบจ. กองช่างรับผิดชอบทางด้านงานช่าง การก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองคลัง ดูแลด้านการเงิน การคลัง การพัสดุและทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับผิดชอบงานด้านการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (อบจ.สมุทรสาคร) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการระบบ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น, คุ้มครองดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส, กิจการที่เป็นประโยชน์ของท้องถิ่นต่างๆ ตามข้อกำหนดฯลฯ) ซึ่งองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานอยู่ในองค์กรจำนวนมาก และใน ปัจจุบันสภาพ แวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงทำให้องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความสามารถ ที่จะนำองค์กรให้ สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยสำคัญก็คือทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันให้

องค์การสามารถดำเนินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำองค์การให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายตามที่องค์การได้กำหนดไว้ จึงถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมกำลังที่มีค่า ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ส่งผลให้องค์การต้องประสบปัญหาต่างๆ และหนึ่งในนั้นก็คือ “ความผูกพัน” ในองค์การที่ลดน้อยลง ซึ่งความผูกพันในองค์การเป็นตัวทำให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวขององค์การ การลดช่องว่างที่เกิดขึ้น เมื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่องว่างที่เกิดขึ้นลดน้อยลงทำให้การทำงานก็มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากเกิดช่องว่างความผูกพันในองค์การ ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพอาจลดน้อยลงไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ในปัจจุบันการให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัว ความเป็นอิสระ ความท้าทายในการทำงาน ทำให้บุคลากรที่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวข้างต้น ไม่มีความอดทนกับการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่ต้องการจากที่ทำงาน จึงทำให้การที่จะสร้างความผูกพันให้บุคลากรที่ทำงานกับองค์การมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น และเป็นเหตุให้อัตราการเปลี่ยนงานมีมากขึ้น โดยทำให้เกิดผลกระทบกับองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผลกระทบในระยะสั้นทำให้องค์การมีค่าใช้จ่ายมากขึ้นในการจ้างงาน, การอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อทำการทดแทนในตำแหน่งเดิม สำหรับผลกระทบในระยะยาวพนักงานและผู้บริหารระดับสูงที่เข้าสู่วัยเกษียณมีช่องว่างมากขึ้น เนื่องจากการที่พนักงานมีการเปลี่ยนงานบ่อยทำให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ไม่สามารถถ่ายทอดได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาองค์การเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อการพัฒนา ซึ่งดูได้จากปัจจุบันมีองค์การมากมายที่ว่างผู้บริหารที่เกษียณอายุมาดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาต่าง ๆ เหตุที่ทำเช่นนี้เนื่องจากให้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสร้างความมั่นคงของธุรกิจในระยะยาว

ถึงแม้้องค์การต่างๆจะเข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การกับตัวองค์การเอง แต่ก็มี้องค์การเพียงส่วนน้อยที่มีการวางแผนพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งถือว่าการให้ความสำคัญในสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญด้านอื่น ๆ และหาก้องค์การให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การอย่างจริงจัง มีการพัฒนา, ประเมินค่าความผูกพันอย่างถูกวิธี มีแผนการต่างๆในการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์การนั้น การกระตุ้นการมีส่วนร่วมของการสร้างเสริมความผูกพัน ให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสม เมื่อเกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ เกิดแรงผลักดัน และกระตุ้นให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถให้กับองค์การ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของด้วยเช่นกัน ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การนั้นสามารถทำหน้าที่เป็นตัวประสานเป็นตัวเชื่อมระหว่างสิ่งที่บุคลากรขององค์การต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การด้วยเช่นกัน

จากความสำเร็จของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การโดยศึกษาจากกลุ่มพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครเล็งเห็น

ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรจึงได้มีการบรรจุในข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นการมุ่งเน้นถึงการพัฒนา การเพิ่มศักยภาพ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันกับองค์การ ดังนั้นการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” นั้นประโยชน์เพื่อนำผลการวิจัยไปแสวงหาแนวทางพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันในองค์การ เพื่อให้องค์การได้รับใช้ประชาชนอย่างเต็มประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบ้านเมือง

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

คำถามการงานวิจัย

1. ความผูกพันของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่มีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg

“ทฤษฎีสองปัจจัย” เป็นทฤษฎีที่ทำการศึกษาวิจัยของ Herzberg (1959) โดยได้ทำการสัมภาษณ์การทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 กว่าคนจากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburg มีผลสรุปคือ ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติที่เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบ ที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg เรียกองค์ประกอบนั้นว่าองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factors) ถ้าหากมี องค์ประกอบ จูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) ทฤษฎีของแรงจูงใจของ Herzberg (ธัญพร สุวรรณคาม, 2560) สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานประสบผลสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจากการยกย่อง ชมเชยหรือการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าผลงานของตนเองอีกด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทายให้ลงมือทำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะที่ท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง และองค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานนี้มีความสำคัญ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจต่องานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมจนขาดอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใดการให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็นแต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการจัดการ การบริหารขององค์กร กฎ ระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรม

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่างๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นปกติ

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานอากาศ เสียง แสงสว่าง เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่พนักงานพึงได้รับอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินพิเศษ รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอ และเป็นທີ່พอใจของพนักงาน

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลกระทบทางตรงหรือทางอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว ทำให้พนักงานไม่มีความสุขจึงทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

Steers (1977, อ้างอิง ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559, หน้า 24) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristic) ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

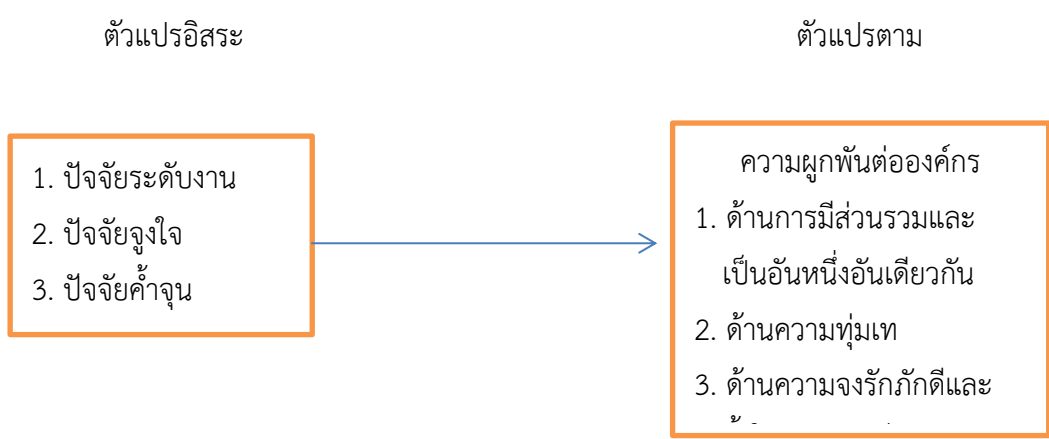
2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (work experience)

โดยให้ความหมาย ประสบการณ์ในงาน (work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ความรู้สึกว่าคุณการพึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าคุณการจะไม่ทอดทิ้งเมื่อบุคคลประสบปัญหา
3. ความคาดหวังที่ได้รับจากการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร
4. ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณการทศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งชายและหญิง จำนวน 402 คน

โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งชายและหญิง จำนวนทั้งหมด 402 คน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรสำหรับการกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้จำนวนตัวอย่าง 201 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม ที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านระดับงาน มีจำนวน 16 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะของแบบสอบถามปลายเปิด

3. วิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรจำนวน 201 ราย นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เมื่อวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยนำมาเสนอผลการศึกษา อธิบายข้อมูลโดยแสดงค่าของข้อมูล ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านระดับงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยภาพรวมและรายด้าน

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย ภาพรวมและรายด้าน

3.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Pearson's correlation Coefficient เนื่องจากเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณกับตัวแปรเชิงปริมาณ นัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาพบว่า

ปัจจัยระดับงานในส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูง ซึ่งในรายข้อคะแนนที่สูงที่สุดคือ พนักงานมีความสบายใจและมั่นคง เมื่อได้เป็นพนักงานขององค์กรนี้ ตรงกับ Steers (1977, อ้างอิง ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559: 24) ที่กล่าวไว้ว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติของกลุ่มภายในขององค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการทัศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ปัจจัยจึงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ในการศึกษาวิเคราะห์ด้านความมั่นคงของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของงาน ด้วยเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครเป็นหน่วยงานของรัฐ สอดคล้องกับ นางสาวนิตยา บ้านโก (2558) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจึงใจและปัจจัยค่าจูงของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี มีปัจจัยแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยค่าจูงจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับสูง คือค่าตอบแทนผลประโยชน์ (โบนัส) เป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีการทำงานผ่านเกณฑ์ที่กำหนดของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร สอดคล้องกับ นางสาวนิตยา บ้านโก (2558) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค่าจูง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

และปัจจัยความผูกพัน พบว่าการมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าการทำให้มีความผูกพันกับองค์กร คือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดยพนักงานมีความยินดีและพร้อมที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยมีความคิดว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว พนักงานคิดว่าองค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดี พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรโดยตั้งใจจะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ซึ่งมีความคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ดีที่สุด สอดคล้องกับที่ นายวรวิทย์ จอดนอก (2557) กล่าวว่า ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร, ด้านมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และด้านความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรมีความผูกพันกับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานกับการปฏิบัติของกระบวนงานให้สอดคล้องกับบุคลากรโดยสนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งในการทำงานและการบริหารงาน สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย การทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่เอื้ออาทรดูแลซึ่งกันและกัน

2. ให้ความสำคัญในผลงานของพนักงาน มีการให้รางวัล หรือ ชมเชย เมื่อผลงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนางาน

4. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์เพื่อการทำงาน เช่น การให้ทุนศึกษาต่อ การดูงานนอกสถานที่ ได้อย่างทั่วถึงทุกระดับ เพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเห็นคุณค่าของงานที่ทำ

5. ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความท้าทาย และการเรียนรู้ มุ่งไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในส่วนงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาองค์กร

2. มีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ฐิติมา หลักทอง. (2557). ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.dspace.spu.ac.th>.

ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.ethesisarchive.library.tu.ac.th> > thesis.

ธัญธิภา แก้วแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.ithesis-ir.su.ac.th>.

นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยการกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.ethesisarchive.library.tu.ac.th> .

วรวิทย์ จอดนอก. (2557). ความผูกพันกับองค์กรของคณาจารย์ในเขตเทศบาล เมืองชัยภูมิ. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.sutir.sut.ac.th>

ศรารุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.advanced-mba.ru.ac.th>