

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

Factors affecting organizational commitment of Police officers Metropolitan police division 7

วีรวัฒน์ จูเอี่ยม^{1*} ธนาภรณ์ มั่งกลีน¹ และ วัชรพล บุญสมบุญ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹E-mail: w.juiam@gmail.com, tnpmk14@gmail.com

²อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²Email: Vatcharapol.bun@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Federick Herzberg) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ โดยใช้สถิติ คือสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล (T-test, Correlation Analysis, One Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

Abstract

The purpose of this study is to study the organizational commitment level policemen and to study the factors affecting the organization commitment of Police officers Metropolitan police division 7. By using two factor theory of Federick Herzberg. By using a sample of 385 people. Questionnaires were used in data collection. And using statistics is descriptive and inferential statistics in data analysis, Analysis (T-test Correlation, Way One ANOVA). The study found that the level of organizational commitment of police administration at many levels, and factors affecting the use of organizational commitment include sex

Keywords: Organizational, commitment, Police, Metropolitan police division 7

1. ที่มาและความสำคัญ

องค์กรเป็นหน่วยงานที่รวมตัวกันของสมาชิก ซึ่งรวมตัวกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กันให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร ถือเป็นความรักสุขภาพบุคคลที่สำคัญที่สุดขององค์กรเพราะการที่องค์กรหนึ่งบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้นั้นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ขององค์กร โดยเฉพาะภาครัฐ ข้าราชการถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ การที่ข้าราชการเป็นสมาชิกในองค์กรแบบราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้นั้น นอกจากความรู้ ความสามารถต้องทำให้ข้าราชการนั้นมีความรู้สึกรู้สีกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนสอดคล้องกับเป้าหมายและ

*Corresponding author, e-mail: w.juiam@gmail.com

วัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ เกิดความภักดี ความที่
อุทิศกายใจของตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยที่ไม่มีใครมาบังคับและพร้อมที่จะพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ
องค์การ (ดวงพร พรวิทยา,2540)

ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ
เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไปนอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากร
ที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การแล้วการรักษามอบให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้าง
ทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับ สมาชิกแต่ละคนในองค์การนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งด้วย
เหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การเพื่อนำพาองค์การให้บรรลุ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557)

ตำรวจเป็นหน่วยงานที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจมีความเสี่ยงสูงต่อชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่อาจจะพบ
เจอเหตุการณ์ที่อันตราย ควรได้รับการชดเชยความเสียหายจากความเสียหายจากการทำงานที่มากกว่าได้รับในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจ
มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะจุนเจือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในครอบครัว นอกจากนี้ยังมีภาระหนี้สินและรายจ่ายที่เกิดขึ้นในการ
ปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบเอง ทำให้ปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้ทวีความรุนแรง ข้าราชการตำรวจบางนายอาจตัดสินใจ
ลาออกและหางานที่มีรายได้เพียงพอที่จะจุนเจือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในครอบครัวได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะส่งผลกระทบต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การและผลการศึกษาสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปในอนาคต
โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงสนใจทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 เพื่อรักษาบุคลากรในองค์การให้อยู่และมีความ
จงรักภักดีต่อองค์การตำรวจต่อไป

2. วัตถุประสงค์

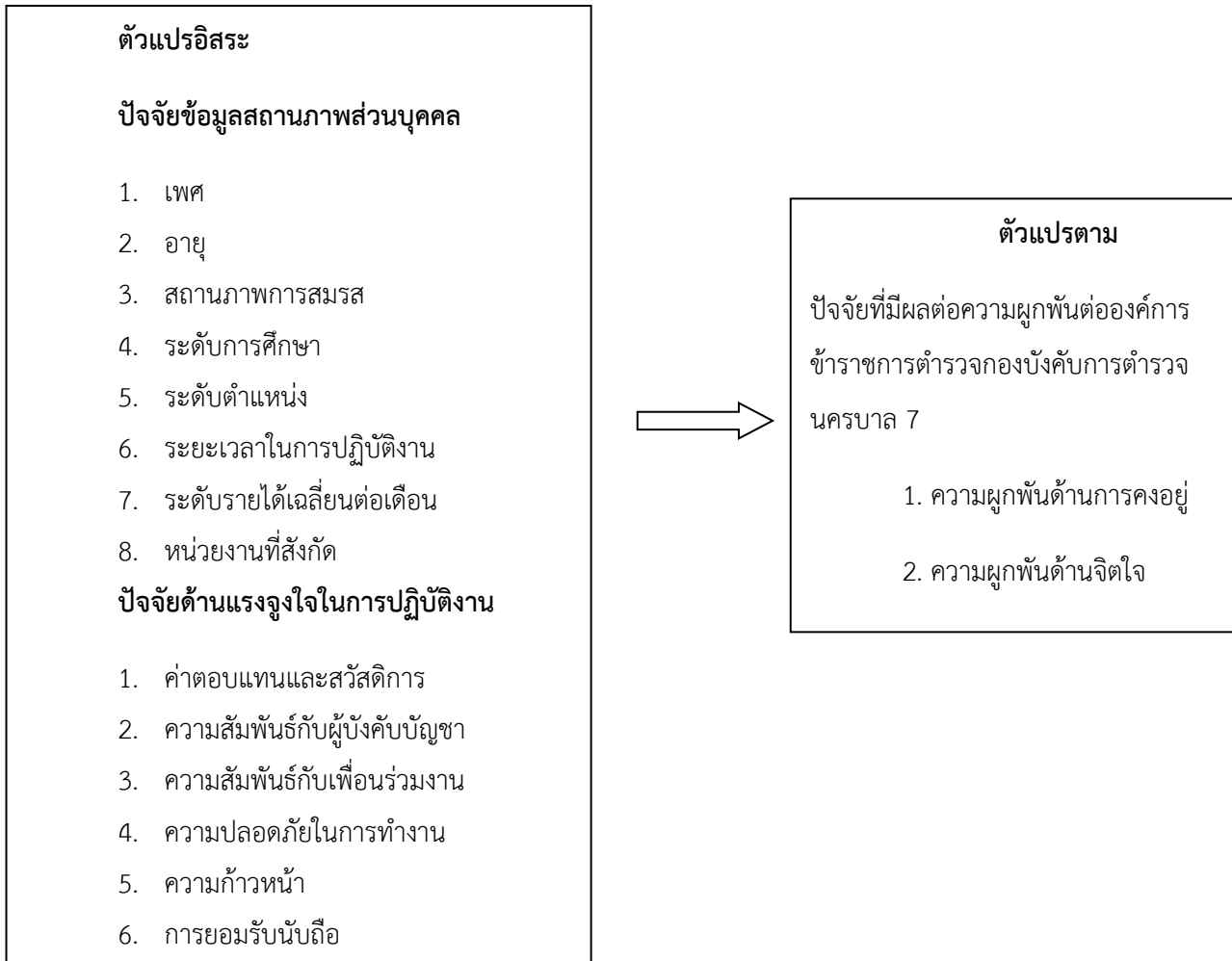
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจ
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจ

3. แนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก(Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรดริก เฮอริชเบิร์ก
(Frederick Herzberg)ในปีค.ศ. 1950-1959 ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิด
ที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ(Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ(No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ
(Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ(Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ(No
Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย(Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วยปัจจัย
จูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการ
ภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นกลุ่มปัจจัยที่
เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัย
ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors)เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็น
เพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน

ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมเรียบเรียงรายตัวแปรในด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

1) ตัวแปรเพศซึ่งพิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชายขณะที่จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2) ตัวแปรอายุซึ่งนายอนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกันแต่อย่างไรสอดคล้องกับพิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3) ตัวแปรสถานภาพสมรสซึ่ง Lincoln (1990) ได้ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในประเทศญี่ปุ่นและอเมริกา พบว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสดเนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดจิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลวิจัยพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

4) ตัวแปรระดับการศึกษาซึ่งพิรินทร์ชา สมานสินธุ์(2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษาจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน และขัดแย้งกับผลการศึกษาของอนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ตัวแปรระดับตำแหน่งในการทำงาน ซึ่งพิรินทร์ชา สมานสินธุ์(2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่พบว่าระดับตำแหน่งมีอิทธิพลให้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ขณะที่นายธนรัฐ นาทอง(2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

6) ตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงานซึ่งจิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของพิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานวิจัย แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันแต่จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

7) ตัวแปรระดับรายได้ซึ่งธนรัฐ นาทอง(2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่าอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และสังกัดไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรนายอนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า รายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลให้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน และผลการศึกษาเหมือนกับจิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกและบรรทัดฐานที่ต่างกัน

8) ตัวแปรหน่วยงานสังกัดซึ่งธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ขัดแย้งกับผลการศึกษาของอนันต์ มณีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี พบว่า หน่วยงานที่สังกัด มีอิทธิพลให้ความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความก้าวหน้าซึ่งพิรินทร์ชา สมานสินธุ์(2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริงจำกัด ที่มีต่อปัจจัยลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ทำท่ายอยู่ในระดับปานกลางดิคอนอีก

และ สตีลเวล (DeConinck and Stilwell, 1996: 80-88) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กร ในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา ได้ค้นพบตัวแปร ซึ่งใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสตรีพบว่า โอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลดการ เปลี่ยนงานได้

การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน นาทอง(2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียวค่า F-test สถิติเชิงพรรณนา และการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานออกสินภาค 5 มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความน่าเชื่อถือและ ชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งพินทรชชา สมานสินธุ์(2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การสร้างความผูกพันของพนักงาน พบว่าการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับ ผู้อื่น และความเข้าใจกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทำให้มีผลต่อความผูกพันมากขึ้น ขณะที่นายธนรัฐ นาทอง (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า ความแปรปรวนทางเดียวค่า F-test สถิติเชิงพรรณนา และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการคงอยู่ซึ่งนิตยา บ้านโก๋ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคมพบว่า ปัจจัยที่พนักงานรู้สึกทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ภาพขององค์กรส่วนการศึกษาของ โสมย์สิริมูลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกาพบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความผูกพันด้านจิตใจซึ่งนิตยา บ้านโก๋ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคมพบว่า ปัจจัยที่พนักงานรู้สึกทำให้มีความผูกพันกับ องค์กรคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุดขณะที่ โสมย์สิริมูล ทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกาพบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรเป็นข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวน 1,790 คนประกอบด้วย 11 สถานีตำรวจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 สุ่มเลือกสถานีด้วยการจับ

ฉลากเลือก 6 สถานี ขั้นตอนที่ 2 สุ่มเลือกข้าราชการตำรวจในแต่ละสถานีด้วยการสุ่มอย่างมีระบบโดยเลือกจากทะเบียนรายชื่อของสถานีตำรวจ โดยใช้สูตรการประมาณค่าสัดส่วนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน แบ่งเป็นสถานีตำรวจในแต่ละนครบาล ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการตำรวจของแต่ละสถานี

สถานีตำรวจ	จำนวนข้าราชการ (คน)
1. สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่	62
2. สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ	54
3. สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย	71
4. สถานีตำรวจนครบาลบางเขน	62
5. สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์	70
6. สถานีตำรวจนครบาลบวรมงคล	66
รวม	385

4.2 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับรายได้ หน่วยงานที่สังกัด ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 16 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร 11 ข้อโดยลักษณะของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 นั้นแต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับได้แก่ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเอง
2. เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้วผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์นับจำนวนและทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
3. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกเลขรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5. สรุปผลวิจัย

ผลการศึกษาในวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจและแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการข้าราชการตำรวจไม่แน่ใจว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ไม่แน่ใจว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีความเหมาะสมต่อหน้าที่ มอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้าราชการตำรวจรู้สึกว่ามีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี และมีความเป็นมิตรต่อกัน ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการตำรวจรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน ไม่นั่นใจว่ามีแสงสว่าง อากาศที่ถ่ายเท สะดวก อุณหภูมิที่เหมาะสม และเครื่องมือและอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ด้านความมั่นคงในงาน งานที่ปฏิบัติอยู่ ของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่มั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยในแต่ละด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความคิดเห็น
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.37	1.044	ไม่แน่ใจ
สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.26	0.916	ไม่แน่ใจ
ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ	3.32	0.961	เห็นด้วย
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเหมาะสมกับหน้าที่	3.67	0.871	เห็นด้วย
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ	3.55	0.920	เห็นด้วย
ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.855	เห็นด้วย
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
ท่านสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.65	0.900	เห็นด้วย
ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.993	เห็นด้วย
เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้	3.60	0.979	เห็นด้วย
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.38	1.037	ไม่แน่ใจ
ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.43	0.928	ไม่แน่ใจ
ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.52	0.933	เห็นด้วย
ความมั่นคงในงาน			
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านอาชีพ	3.59	0.994	เห็นด้วย
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงด้านการเงิน	3.41	1.040	เห็นด้วย
นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	3.43	1.041	เห็นด้วย
หน่วยงานของท่านมีการแจ้งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	3.44	1.069	ไม่แน่ใจ
รวม	3.50	0.616	เห็นด้วย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตำรวจระหว่างตำรวจชายและหญิงโดยใช้สถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test พบว่า ตำรวจชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าตำรวจหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	T - test for Equality Mean				
	เพศ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	T - test	P - Value
ด้านการคงอยู่	ชาย	3.467	0.697	-0.822	0.411
	หญิง	3.531	0.596		
ด้านจิตใจ	ชาย	3.621	0.757	0.919	0.359
	หญิง	3.540	0.662		
รวม	ชาย	3.536	0.658	0.008	0.994
	หญิง	3.534	0.560		

เมื่อทดสอบสมมติฐานต่อมาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้ Sheffe พบว่า ตำรวจที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำรวจที่มีรายได้ต่ำ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ
จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F - test	P - Value
ด้านการคงอยู่				
10,001 – 15,000 บาท	3.401	0.933	1.366	0.253
15,001 – 20,000 บาท	3.538	0.476		
20,001 – 30,000 บาท	3.444	0.658		
30,001 บาทขึ้นไป	3.600	0.544		
รวม	3.482	0.673		
ด้านจิตใจ				
10,001 – 15,000 บาท	3.454	0.943	3.479	0.016*
15,001 – 20,000 บาท	3.800	0.549		
20,001 – 30,000 บาท	3.556	0.749		
30,001 บาทขึ้นไป	3.613	0.570		
รวม	3.601	0.7351		

เมื่อนำความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (ตารางที่ 5) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้ทำวิจัยได้ศึกษา จำแนกตามปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความปลอดภัย และด้านความก้าวหน้า โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงดังตารางที่ 4.20 และเมื่อพิจารณารายชื่อของแต่ละด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการนครบาล 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.600 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี และไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำก็มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการนครบาล 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.700 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความเหมาะสมกับหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง และมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอก็มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการนครบาล 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.698 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจสามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ข้าราชการตำรวจมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกันสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้มากขึ้นก็มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูงด้านความปลอดภัย พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการนครบาล 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.610 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจมีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอเหมาะสม สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทมีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีความปลอดภัยมากขึ้นก็มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง และด้านความก้าวหน้า พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการนครบาล 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.647 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจคิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคงด้านอาชีพ คิดว่าการบริหารงานของหน่วยงานทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีการแจ้่งล่วงหน้าให้ทราบทุกครั้งมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การก็มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ความปลอดภัย ในการทำงาน	ความก้าวหน้า น้ำ	ความผูกพัน องค์การ
ค่าตอบแทน	-	0.457**	0.427**	0.533**	0.488**	0.600**
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา		-	0.709**	0.480**	0.539**	0.700**
			0.000	0.000	0.000	0.000
ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน			-	0.487**	0.514**	0.698**
				0.000	0.000	0.000
ความปลอดภัย				-	0.485**	0.610**
					0.000	0.000
ความก้าวหน้า					-	0.647**
						0.000
ความผูกพัน องค์การ						-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ที่พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี และไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง แต่สำหรับการศึกษาของรณกฤษณ์ โสทธิบัณฑิต (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจรถไฟสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลการศึกษาทั้งสองงานมีบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกันระหว่างสถานีตำรวจนครบาลซึ่งอยู่ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่แตกต่างกันก็เป็นไปได้

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจที่พบในการศึกษานี้ ได้แก่ เพศซึ่งตำรวจชายมีความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจมากกว่าตำรวจหญิง เนื่องจากองค์การตำรวจมีจำนวนตำรวจชายมากกว่าตำรวจหญิงหลายเท่า และมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่า ทั้งนี้ตัวแปรเพศอาจได้ผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันตามแต่ละประเภทองค์การที่ศึกษาเช่นกัน ส่วนตัวแปรระดับการศึกษาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานรัฐ และตัวแปรรายได้ที่สูงขึ้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่มากขึ้นโดยเฉพาะหน่วยงานราชการ เนื่องจากความผูกพันดังกล่าวสั่งสมจากประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ตามระบบเงินเดือนราชการด้วยนั่นเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของอนันต์ มณีรัตน์ (2559)

6. สรุปผล

ความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจและแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกับค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า

ดังนั้นกรมตำรวจควรส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยการประกาศเชิดชูเกียรติ แก่บุคคลที่ทำความดีความชอบโดดเด่น ในแต่ละปี จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และควรส่งเสริมในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพิเศษแก่ข้าราชการตำรวจ ผู้ซึ่งทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม และเชิงปฏิบัติ องค์การข้าราชการตำรวจควรจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถ้าเรามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้เรามีช่วงเวลาที่มีความสุขในแต่ละวันเพิ่มขึ้น

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผศ.ดร.ธิดิมา พลับพลึง อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บพิตรพิมุข จักรวรรดิ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของโครงการวิจัยนี้ ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้แก่คณะผู้วิจัย รวมทั้งสละเวลาให้คำแนะนำ และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัย การปรับปรุงงานวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ท่านคอยชี้แนะ ทำให้คณะผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน และสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ วางแผน รวมทั้งแผนงานต่างๆ และสรุปข้อมูลได้อย่างราบรื่น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมาก

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ที่กรุณาสละเวลาเอื้อเฟื้อข้อมูลและให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่มีส่วนช่วยให้การจัดทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

8. เอกสารอ้างอิง

- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค
หาดใหญ่จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดวงพร พรวิทยา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์พยาบาลสังกัดวิทยาลัยพยาบาล
สถาบันพระบรมราชชนก. สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5.การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีกรมเจ้าท่า
กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ มณีนัดน์. (2559). ความผูกพันในองค์การ : ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- DeConick, James and Dean, Stilwell C. (1996). "Factors Influencing the Organizational Commitment of
Female Advertising Executives," American Business Review. p. 14.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman. The motivation to work, 2nded. New
York : John Wiley & Sons Inc. 1959.
- Lincoin, P. P. 1990. The relationship between maternal depression and self-esteem and mothers'
perception of infant temperament. Dissertation Abstracts International, 51(08), 3774-A.
-