ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

Factors affecting organization attachment of Police government officer Training Center Provincial Police Region 7

วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย[1*] ณัฐณิชา สินอาภา[2] และพนาวรรณ จิรพรไพศาล[2]

[1]อาจารย์สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[2]นักศึกษาสาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
[*]wisitson@npru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 2) เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 114 นาย ได้มาโดยการสุ่มแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรง และความเที่ยง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น ตามลำดับ 2) ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่ามีความแตกต่างกันตาม อายุ ชั้นยศ อายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าเกิดจากโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (β = 0.30) ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ (β = 0.47) และ ด้านรายได้และสวัสดิการ (β = 0.24)

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์การ สภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน ข้าราชการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร

Abstract

This research Aimed 1) Study of the level of organization attachment Police government officer Training Center Provincial Police Region 7. 2) Comparison of organization attachment Police government officer Training Center Provincial Police Region 7 according to personal factors. 3) Study the influence of environment to promote work affecting attachment Police government officer Training Center Provincial Police Region 7.

The samples used in Police government officer Training Center Provincial Police Region 7 total number 114 people acquired by convenience sampling. The instruments used in the questionnaire and tested the validity and reliability of significance used data were analyzed using Percentage, Frequency, Mean, Standard Deviation: S.D., t-test, One Way ANOVA and Enter Multiple Regression Analysis.

*The results showed that: 1) Police government officer Training Center Provincial Police Region 7 had comment on Organizational attachment at high level. Considering that it was found the willingness the average was the highest desire and confidence respectively. 2) Organization attachment Police government officer Training Center Provincial Police Region 7 found that there were differences based on age, class rank, age, official statistical significant level of .05 .3) The influence of the environment to promote the work affects Organization attachment Police government officer Training Center Provincial Police Region 7 found the opportunity in the work (**β** = 0.30) attitude towards the organization (**β** = 0.47) and the income and welfare (**β** = 0.24).*

Keywords: organization attachment, environment to promote the work, Police Government Officer Training Center Provincial Police Region 7

1. บทนำ

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ องค์การนั้นมีหลายประเภท การจำแนกประเภทขององค์การอาจจำแนกโดยโครงสร้างหรือจำแนกโดยวัตถุประสงค์ การจำแนกองค์การโดยยึดโครงสร้างแบ่งออกเป็นองค์การที่เป็นทางการและองค์การที่ไม่เป็นทางการ ส่วนการจำแนกองค์การโดยยึดวัตถุประสงค์แบ่งออกเป็นองค์การเพื่อประโยชน์ของสมาชิก องค์การทางธุรกิจ องค์การเพื่อบริการ และองค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การเพื่อบริการประชาชนในกรณีที่เป็นของรัฐหรือเพื่อแสวงหากำไรในกรณีที่เป็นองค์การของเอกชน องค์การทุกประเภทจะต้องสร้างสิ่งที่มีคุณค่าให้สังคมตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อความเจริญเติบโตขององค์การ ความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารนำไปประยุกต์ในการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ถ้ามององค์การในแง่ของกลุ่มคนก็จะบริหารโดยเน้นมนุษยสัมพันธ์ ถ้ามององค์การในรูปของระบบก็จะเน้นความสำคัญของทุกส่วนขององค์การ อย่างไรก็ตาม องค์การต้องประกอบด้วยคนและงาน (สมคิด บางโม, 2558 : 15-24)

คนจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน เป็นกำลังสำคัญที่ช่วยผลักดันองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากองค์การใดไม่มีทรัพยากรมนุษย์หรือมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีคุณภาพ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดทัศนคติที่เหมาะสม องค์การจำเป็นต้องธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จัดสรรสวัสดิการ พัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Lift : QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต เมื่อสมาชิกในองค์การมีความผูกพันองค์การ จะสามารถทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545 : 14-15)

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 เป็นหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 7 มีหน้าที่ผลิตผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ผลิตนักเรียนนายสิบตำรวจให้กับสถานีตำรวจต่างๆ และพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงานให้ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7, 2560 ก) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จึงเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องสนับสนุนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในการฝึกอบรม เพื่อผลิตนักเรียนนายสิบตำรวจ และข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมให้มีคุณภาพออกสู่สังคม และสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ให้มีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อนำพาองค์การบรรลุเป้าหมาย

จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การที่บุคลากรมีความรัก ความผูกพันกับองค์การ จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงาน มีความรู้สึกท้าทายกับงาน และพร้อมจะเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ และมีส่วนช่วยให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรขององค์การรู้สึกว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือไม่มีความสำคัญต่อองค์การต่อไป ก็อาจทำงานในหน้าที่ของตนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ หรืออาจลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อองค์การ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรักความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะ

นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพ อันเป็นผลให้องค์การประสบความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7
2. เปรียบเทียบความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

3. สมมติฐานในการศึกษา

1. ความผูกพันองค์การ ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ในแง่ของความหมายของความผูกพันพบว่า Greenberg (2004, อ้างถึงใน รักษ์รัศมี วุฒิมานพ, 2555: 10) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การของพนักงานว่าเป็นระดับของความผูกพันและระดับการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องของพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์การและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานนั้นต้องเป็นการกระทำ ทาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว 2างนายจ้างและลูกจ้าง

Blessing White (2005) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน คือ การแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับการทำงานที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์การอย่างมาก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การไม่เพียงแต่จะวางแผนโดยรอบด้านในการทำงาน พวกเขาไม่เพียงจะมีความสุขหรือความภาคภูมิใจในการทำงาน พนักงานยังมีความกระตือรือร้น มีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาใช้สร้างความแตกต่างในสิ่งที่นายจ้างแสวงหา เพื่อช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ในการวัดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานนั้นวัดจากพฤติกรรมความพึงพอใจในงานความผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ความสม่ำเสมอของการผูกพันและวางแผนที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์การของพนักงาน

The Gallup Organization. (2006) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไว้ คือ ความเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างพนักงานกับองค์การ ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์การและเป็นการบรรลุความปรารถนาส่วนบุคคลขององค์การ โดยองค์การมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์ต่อสภาวะที่เกิดขึ้น

Tower Perrin (2003) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์การ เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และพลังกายของพนักงานให้แก่งาน

กฤษณ์ จิตนุยานนนท์ (2552 : 5) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญ และงานเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และความรู้สึกต้องการให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

พิชิต เทพวรรณ์ (2554 : 175) กล่าวว่า ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นวิธีการความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความจงรักภักดี และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์การ

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554 : 16) ความผูกพันองค์การ หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี การแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ความเชื่ออย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างต่อเนื่องของสมาชิกภายในองค์การที่ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในรูปแบบของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญา มีความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

สุธินี เดชะตา (2551 : 23) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งสามารถวัดได้จากการนึกถึงองค์การ การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การอย่างเต็มใจ การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ การตระหนักถึงอนาคตขององค์การ ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

นิวัฒ พัฒนิบูลย์ (2551 : 28) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความจงรักภักดีที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์การและต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ตั้งใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ โดยแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกในทางที่ดีของสมาชิก ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานเพื่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะทำงานในองค์การต่อไป

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีความรู้สึกในทิศทางที่ดีกับองค์การที่ตนเป็นสมาชิก เช่น มีความรู้สึกว่าตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีการยอมรับในองค์การ มีความศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์การ โดยแสดงออกทางด้านพฤติกรรมที่ตั้งใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้องค์การนั้นดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในแง่ของความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553 : 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีแนวคิดที่จะครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การ

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์การมีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักความผูกพันต่อองค์การของตน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การ และองค์การมุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดหลายท่าน ดังนี้ การปฏิบัติงาน เป็นการเรียนรู้มุ่งเน้นเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคคลสม่ำเสมอ ให้ขวัญ และกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การเพิ่มขึ้น อันเนื่องจากได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระหว่างปฏิบัติงาน (อนุสรณ์ อาจสาลี, 2552 : 8) กล่าวว่าใน สภาวะแวดล้อมปัจจุบันทิศทางการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเปาหมาย 2 ประการ คือ เน้นพื้นฐานสมรรถนะในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กัลยา วงษ์ลมัย (2556 : 10-11) องค์การใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คน หรือบุคลากรในองค์การ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์การอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ ต้องคำนึงถึงเพราะ ด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดี ยิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์การ

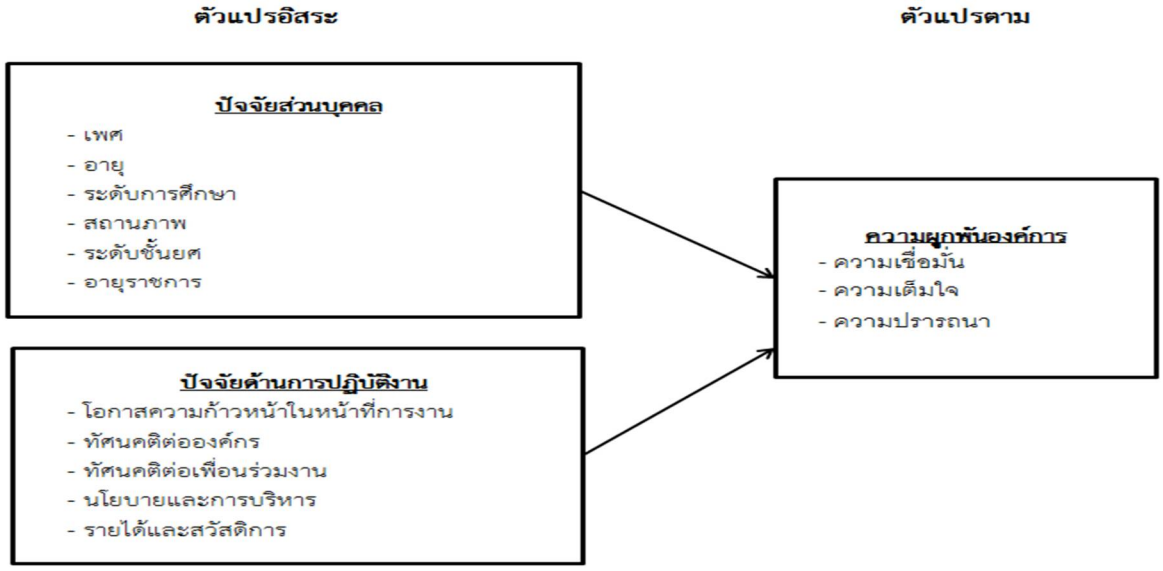
สรุปได้ว่า มนุษย์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงผลตอบแทน สิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ โดยงานวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในเรื่อง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านทัศนคติต่อองค์การ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้และสวัสดิการ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ผลการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อาทิ งานวิจัยของ กมลวรรณ มั่งนุ้ย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า พนักงานที่เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่ระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของ ขนิษฐา ศรีทอง (2550) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 15 ปีและมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของ จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ปิยะณัฐ เดี่ยวสันติกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง พบว่า ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรซึ่งตั้งสมมุติฐานไว้ 3

ประการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ ปรียา เตชะอศวนันท์ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค ผลจากการศึกษาจากสมมติฐานที่สองพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ชั้นยศ เงินเดือน รายได้พิเศษอื่น การมีอาชีพของคู่สมรส รายได้ของคู่สมรส จำนวนบุตร และหนี้สิน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนฝ่ายงานที่สังกัด รายได้พิเศษจากการทำงาน รายได้จากงานพิเศษอื่น และหนี้สิน มีผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



รูปภาพที่ 1กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีสำรวจ (Survey Research) อาศัยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล

ประชากรและตัวอย่าง ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 158 นาย จากข้อมูลทะเบียนพลฝ่ายอำนวยการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 (ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7, 2560 ข) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตรของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane, 1967 : 886) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ได้ตัวอย่าง 114 นาย โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ตัวแปรปัจจัยการปฏิบัติงาน	ค่าอัลฟาครอนบัค
1. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.86
2. ด้านทัศนคติต่อองค์การ	0.79
3. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.76
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.76
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	0.78
ตัวแปรความผูกพันองค์การ	**ค่าอัลฟาครอนบัค**
1. ด้านความเชื่อมั่น	0.87
2. ด้านความเต็มใจ	0.90
3. ด้านความปรารถนา	0.74

ผลการวิเคราะห์ค่าอัลฟาครอนบัค พบว่าตัวแปรการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง 0.76 – 0.86 ในขณะที่ตัวแปรความผูกพันองค์การ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในช่วง 0.87 – 0.90 ซึ่งทำให้แบบสอบถามมีคุณภาพต่อการไปจัดเก็บ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบไปด้วย

1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติสรุปอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

6. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 77.20 มีอายุมากกว่า 51 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.00 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.30 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมามีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.40 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 78.90 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 19.30 เป็นระดับชั้นยศจ่าสิบตำรวจ - ดาบตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาเป็นระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก คิดเป็นร้อยละ 40.40 และส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.70 รองลงมามีอายุราชการ 16-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.30

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อ การปฏิบัติงาน และความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ประเด็นประเมิน	Mean	S.D.	ระดับความ
1. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.28	0.80	มากที่สุด
2. ด้านทัศนคติต่อองค์การ	3.64	0.74	มาก
3. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.50	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.17	0.72	มาก
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.53	0.61	มาก
ภาพรวม	**3.90**	**0.54**	**มาก**

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) โดยสามปัจจัยที่ได้รับการประเมินมากที่สุดคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Mean = 4.28) ด้านนโยบายและการบริหาร (Mean = 4.17) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน (Mean = 3.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ประเด็นประเมิน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่น	4.14	0.49	มาก
2. ด้านความเต็มใจ	4.25	0.52	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนา	4.20	0.53	มาก
ภาพรวม	4.12	0.45	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.12) โดยสามปัจจัยที่ได้รับการประเมินสูงสุดได้แก่ ด้านความเต็มใจ (Mean = 4.25) ด้านความปรารถนา (Mean = 4.20) และด้านความเชื่อมั่น (Mean = 4.14) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ความผูกพันองค์การ ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 ความผูกพันองค์การ ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความผูกพัน	เพศ		อายุ		การศึกษา		สถานภาพ		ระดับชั้นยศ		อายุ	
	t-test		ANOVA		ANOVA		ANOVA		ANOVA		ANOVA	
	t	Sig	F	Sig	F	sig	F	sig	F	sig	F	sig
1. ด้านความเชื่อมั่น	-1.18	0.24	2.10	0.10	0.48	0.62	0.88	0.42	0.24	0.87	1.05	0.38
2. ด้านความเต็มใจ	-0.74	0.46	2.04	0.11	1.20	0.31	1.31	0.27	2.30	0.08	1.40	0.25
3. ด้านความปรารถนา	-0.26	0.80	2.30	0.08	1.23	0.30	0.81	0.45	5.01*	0.00	3.01*	0.03
รวม	-0.92	0.36	2.81*	0.04	1.10	0.34	1.83	0.17	4.26*	0.01	2.87*	0.04

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่ามีความแตกต่างกันตาม อายุ ชั้นยศ อายุราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ตารางที่ 5 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7

ปัจจัยการปฏิบัติงาน	B	S.D.	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.82	0.68		2.67	0.01
1. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.37	0.15	0.30	2.38*	0.02
2. ด้านทัศนคติต่อองค์การ	0.61	0.17	0.47	3.62**	0.00
3. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.07	0.25	0.04	0.29	0.77
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.13	0.20	-0.10	0.66	0.51
5. ด้านรายได้และสวัสดิการ	0.39	0.16	0.24	2.50*	0.01

R Square = 0.25

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าเกิดจากโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (β = 0.30) ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ (β = 0.47) และ ด้านรายได้และสวัสดิการ (β = 0.24) สมการมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 25

7. อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา เตชะอศวนันท์ (2551 : 100-102) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สิรินาตย์ กฤษฎาธาร (2552 : 55-60) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมส่งเสริมต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7 พบว่าเกิดจากโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และ ด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับ วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557 : 63) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันองค์การมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับรักษ์รัศมี วุฒิมานพ (2555 : 112-115) ได้ศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และการให้อำนาจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการเป็นถือเป็นปัจจัยสำคัญด้านหนึ่ง องค์การควรจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ข้าราชการตำรวจภายในองค์การให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีข้าราชการตำรวจ เพิ่มขวัญกำลังใจ และยังเป็นการจูงใจให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายขององค์การ

2. องค์การควรให้ความสำคัญกับทัศนคติต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ เพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การทั้งภายในและภายนอก

3. องค์การควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถแก่ข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และทุ่มเทการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ให้องค์การ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้นการศึกษาจากการทำวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ที่สนใจต่อยอดอาจทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบผสม (mixed method) ซึ่งจะได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

2. งานวิจัยดังกล่าวศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาคอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมมากขึ้น แล้วนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กฤษณ์ จิตนุยานนนท์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโอมมาร์ท ในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง.** การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัลยา วงษ์ลมัย. (2556) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา).** สารนิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยสยาม.

ขนิษฐา ศรีทอง. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล.** ภาคนิพนธ์.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จิระพร จันทภาโส. (2558). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** สารนิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นิวัฒ พัฒนิบูลย์. (2551). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยะณัฐ เดี่ยวสันติกุล. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดลำปาง.** การค้นคว้าอิสระ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553).**ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเบสท์เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. การค้นคว้าด้วยตนเอง.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

รักษ์รัศมี วุฒิมานพ. (2555). **ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.** สารนิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. (2560 ก). **ประกันคุณภาพการศึกษา.** วันที่สืบค้น 12 กันยายน 2560 จาก http://www.school.police7.go.th/images/stories/sar/sar2559/Sub1_1-9.pdf

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. (2560 ข). **จำนวนกำลังพล.** วันที่สืบค้น 12 กันยายน 2560 จาก http://www.school.police7.go.th/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=55.

สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จูน พับลิชชิ่ง.

สิรินาตย์ กฤษฎาธาร. (2552). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุธินี เดชะตา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุปรียา เตชะอศวนันท์. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5.** การค้นคว้าอิสระ. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อนุสรณ์ อาจสาลี. (2552**). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีวิเคราะห์อภิมาน.** วิจัยการประเมินผลการศึกษา. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Blessing White. (2005). **Employee Engagement report 2005**. Retrieved October 1, 2017, from http://www.shrm.org/hrresources/se/readpublished/Employee%20Engagement%20Report%202005.pdf.

The Gallup Organization. (2006). **Gallup Study: Engaged Employees Inspire Company Innovation**. Retrieved October 1, 2017, from http://gmj.gallup.com/content/24880/gallup-study-engaged-employees-inspire-company.aspx.

Tower Perrin. (2003). **Working today: understanding What drives employee engagement**. Retrieved October 2, 2017, from http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf.