

**บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของ
ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย**
**Organizational Climate that Influencing Organization Commitment
of Government Official of the Attorney General in Thailand**

กรรทิตมา ไชยมงคล¹ และ ผศ.ดร.วงศ์ธีรา สุวรรณนิ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย (4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 400 คนโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test , F-test (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ Pearson Simple Correlation

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า อยู่ในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท (2) มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) มีการรับรู้ต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (4) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส และด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีการรับรู้ต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน (5) บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the personal factors of government official of the Attorney General in Thailand (2) to study the organizational atmosphere of government official of the Attorney General in Thailand (3) to study the organizational ties of government official of the Attorney General in Thailand (4) to compare the organizational ties of government official of the Attorney General in Thailand classified by personal factors (5) to study Organizational Climate that Influencing Organization Commitment of government official of the Attorney General in Thailand. The questionnaire was used as a tool to collect data from a sample of government official. The Attorney General consisted of 400 people. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, F-test (One-way ANOVA). of LSD and correlation analysis using Pearson Simple Correlation.

The results of the study found that government official of The Attorney General in Thailand (1) Most of them are male, aged 21 - 30 years, single status, bachelor's degree / equivalent, at the level Operations / Specialization with 1 - 5 years of work experience, average monthly income 15,000 - 20,000 bath. (2) There is a perception of the overall organizational atmosphere at a high level. (3) There is a perception of the engagement in the organization. Overall, it was at a high level. (4). It was found that the personal factors of age marital status and in terms of working experience, different perceptions of engagement in the organization are different. (5) corporate atmosphere in terms of organizational structure Responsibility acceptance and support influencing the affiliation in the organization of government official of The Attorney General in Thailand.

Keywords: Organizational Climate, Organization Commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กรมากที่สุด กล่าวคือความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของสมาชิกในองค์กร ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กรเสมอ ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็นในการปรับตัวให้พร้อมในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปได้อย่างประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยบทบาทของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรทุกขนาดทุกประเภทจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุคิป์ (Material) และการจัดการ (Management) (พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์เกียรติ 2550 : หน้า 2-3) หากบุคลากรได้รับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องก็ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กร เช่นเดียวกับสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องอาศัยข้าราชการตุลาการผู้มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรู้สีกผูกพันต่อการทำงานและต่อองค์กร โดยความผูกพันในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้นั้น บรรยากาศในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่จูงใจให้กับข้าราชการตุลาการยังคงอยู่กับองค์กร

สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีการปรับโครงสร้างองค์กร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน เพื่อให้ข้าราชการตุลาการสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในภาวะขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการตุลาการมาเป็นเวลานาน ในการจัดทำกรอบอัตรากำลังจึงคำนึงถึงความเหมาะสมกับปริมาณงาน บทบาทภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดและจำนวนพนักงานอัยการ รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งของข้าราชการตุลาการ จึงได้มีปรับจากกรอบอัตรากำลังเดิมจำนวน 6,560 ตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 2,361 ตำแหน่ง รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 8,921 ตำแหน่ง (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตุลาการไม่ว่าจะมาจากการขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น หรือการลาออก รวมถึงการเกษียณอายุก่อนกำหนดย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศองค์กรมีความเหมาะสมย่อมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรสูงไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่ต้องการเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออก จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษาข้าราชการตุลาการให้เกิดความผูกพันในองค์กรให้นานที่สุด อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการตุลาการเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องให้ความสนใจใส่ใจต่อข้าราชการตุลาการ สามารถรับรู้ความต้องการของข้าราชการตุลาการทุกระดับและนำความต้องการเหล่านั้นไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด

ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้ข้าราชการตุกรการเกิดความผูกพันในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการตุกรการ จะต้องมีความพร้อมด้านกำลังคน มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตอบสนองต่องานของสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเจริญเติบโตได้ในระยะยาว ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์กรไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา โดยกำหนดตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 ตัวแปร (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) ระดับตำแหน่งปัจจุบัน (6) ประสบการณ์ในการทำงาน (7) รายได้เฉลี่ย และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย 5 ตัวแปร (1) ด้านโครงสร้างองค์กร (2) ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (3) ด้านความ

รับผิดชอบ (4) ด้านการยอมรับ (5) ด้านการสนับสนุน และกำหนดตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) ด้านจิตใจ (2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (3) ด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน มาจากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร Taro Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

Richard (1999 อ้างถึงใน บุญกร ทรมีฤทธิ์, 2559, 25) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ว่า บรรยากาศองค์กรเกี่ยวข้องกับคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ได้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน

Stringer (2002 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) บรรยากาศที่ดีมีองค์ประกอบ 6 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน (Structure) แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ดี และมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นความรู้สึกถึงความกดดันเพื่อให้ปฏิบัติงานดีขึ้น และการกำหนดมาตรฐานผลงานของพนักงาน
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) แสดงให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบของตัวเอง
4. การยอมรับ (Recognition) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร
5. การสนับสนุน (Support) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กร
6. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Commitment) แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานว่ารู้สึกภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของความผูกพันในองค์กร

จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554, 17) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้ร่วมงานกับองค์กรเป็นเวลานาน และปรารถนาที่จะทำงานอย่างเต็มที่ในองค์กร

Allen and Meyer (1991 อ้างถึงใน กัณฑ์ ณ ตันสกุล, 2561) กล่าวว่าความผูกพันในองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกนั้นจะบ่งชี้ถึงการตัดสินใจว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่ โดยแบ่งความผูกพันในองค์กรไว้ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความปรารถนาแรงกล้าและความต้องการที่จะทำงานเพื่อองค์กร เป็นความแข็งแกร่งด้านจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เชื่อว่าหากลาออกจะทำให้สูญเสียโอกาสที่จะได้รับ เช่น ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการเกษียณอายุ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความจงรักภักดีและตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานของบุคลากร เนื่องจากมีแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาก จะมีความกังวลว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร หากคนลาออก คนเหล่านี้ก็ไม่อยากที่จะทำให้นายจ้างต้องผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 บรรยายภาพองค์กรของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี / เทียบเท่า อยู่ในระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท (2) มีการรับรู้ต่อบรรยายภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน และ (3) มีการรับรู้ต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพการสมรส และด้านประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีการรับรู้ต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

(2) บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำภาพร เสวีสิทธิ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพัน ของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานและความผูกพัน โดยรวมของพนักงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องด้วยสังคมเปิดกว้างมากขึ้น สิทธิเสรีภาพในการทำงาน การตัดสินใจทางอาชีพเท่าเทียมกัน

ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นอาจมีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุมากกว่ามักมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า ส่วนบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามักมีแนวคิดการทำงานที่แตกต่างออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญรุจ กสิวุฒิ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการอุตสาหกรรมทหาร พบว่า อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการอุตสาหกรรมทหาร แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารที่มีอายุมากขึ้น จะมีระยะเวลาในการทำงานมานาน จึงทำให้บุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มักจำค่านึงถึงการอยู่เป็นครอบครัว จึงไม่คิดเปลี่ยนงานบ่อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสินี พุ่มพวง (2561) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานโทรคมนาคมแห่งหนึ่งที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านความผูกพันด้านคงอยู่แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความผูกพันด้านความคงอยู่ที่แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่สถานภาพสมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีสถานภาพครอบครัว โสด อาจจะไม่ต้องรับผิดชอบต่อ

ครอบครัว เช่น อาจจะไม่มีการที่ต้องดูแล ทำให้ไม่กังวลหรือไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ในเรื่องการทำงานในองค์กร พร้อมจะเปลี่ยนงาน ดังนั้นอาจจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพครอบครัว สมรส และแยกกันอยู่

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากข้าราชการธุรการที่มีระดับการศึกษาไม่ว่าในระดับไหนก็ตาม สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาปรับใช้กับงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสินี พุ่มพวง (2561) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงาน โทรคมนาคมแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่า พนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน

ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากข้าราชการธุรการทุกตำแหน่งมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน คือ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินี พุ่มพวง (2561) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงาน โทรคมนาคมแห่งหนึ่งที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากพนักงานคิดว่าทุกตำแหน่งงานมีความผูกพันกับองค์กร เหมือนกันจนไม่เกิดความแตกต่างกัน

ด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากข้าราชการธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่านั้นจะมีประสบการณ์จริงในการทำงานมากกว่า ซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขจนเกิดผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญรุจ กสิวุฒิ (2561) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการอุตสาหกรรมทหาร พบว่า ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานจากผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี, 5 - น้อยกว่า 10 ปี, 10 - น้อยกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี เป็นต้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรกรมการอุตสาหกรรมทหารมองเห็นว่าการที่ตนอยู่ทำงานเป็นระยะเวลานานก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากองค์กรมากมาย เช่น ระดับเงินเดือนสูง จำนวนเงินโบนัสตอบแทนมาก ด้วยสิทธิประโยชน์ดังกล่าว จึงทำให้รู้สึกเสียค่าจ้างจะลาออกจากองค์กร โดยถ้า ยั่งยืนเท่าไรก็ยิ่งออกจากองค์กรยากมากเพียงนั้น

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือนที่ข้าราชการธุรการได้รับนั้นเป็นที่พึงพอใจแล้ว นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้วนั้น ยังได้รับเป็นค่าตอบแทนพิเศษอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสินี พุ่มพวง (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานโทรคมนาคมแห่งหนึ่งที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้มากหรือน้อยจะมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กรเท่ากัน

2. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทยซึ่งเป็นตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย เนื่องจากมีบทบาทภารกิจตามอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานตามภารกิจในแต่ละหน่วยงานมีความชัดเจน นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบขอบเขตความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stringer (2002) กล่าวว่า โครงการการทำงานแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงานที่ดี มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะโครงสร้างของหน่วยงานนั้นมีนโยบาย กฏระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบซึ่งทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย เนื่องจากเป็นภาระหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการทุกคน ซึ่งต้องคำนึงถึงคุณภาพของการดำเนินงานได้ว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่สำเร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อยและสมบูรณ์ ครบถ้วนตามกำหนด รวมถึงมีความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Stringer (2002) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) แสดงให้เห็นถึงการรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบของตัวเอง สอดคล้องกับวิจัยของจุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่าด้านความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ่ จำกัด (สำนักงานใหญ่)

มีความผิดหวังต่องานที่ทำด้วยความพยายาม ความตั้งใจและความทุ่มเท เพราะได้รับความไว้วางใจให้ทำงานหรือรับผิดชอบในงานที่สำคัญจากหัวหน้างานอยู่เสมอ โดยหัวหน้างานให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานสามารถตัดสินใจในงานที่ทำได้อย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

ด้านการยอมรับ ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ได้รับการชื่นชม ชมเชย ยกย่อง เป็นสิ่งที่ข้าราชการธุรการทุกคนพึงปรารถนา รวมถึงเป็นขวัญและกำลังใจของข้าราชการธุรการที่ได้รับการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Brown and Moberg (1980) มีความเห็นว่า การยอมรับความอบอุ่นและการสนับสนุน คือ ความต้องการในการยอมรับและรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทิพย์ เพ็ชรสุวรรณ (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าอยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า พนักงาน บริษัท เมชโซ จำกัด (สำนักงานใหญ่) ได้รับการยอมรับที่ดีหากเปรียบเทียบกับองค์การอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ รองลงมา คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอไปถึงเพื่อนร่วมงานให้อภัยและเข้าใจในความผิดพลาดที่เกิดจากงาน โดยหัวหน้างานยอมรับการตัดสินใจในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแสดงว่าพนักงาน อยากได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะได้มีกำลังใจและความพยายามในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ด้านการสนับสนุน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย เพราะสามารถพัฒนาบุคลากรให้เติบโตได้ทันและมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง โดยเฉพาะในสายงานหลักของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในตำแหน่ง อีกทั้งยังมีการฝึกอบรมการเสริมองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้กับข้าราชการธุรการ เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Brown and Moberg (1980) มีความเห็นว่าการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive development) คือ การที่องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธีรา แก้วพิจิตร (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการอาหารกลางทะเล พบว่า ด้านการสนับสนุนพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบนฝั่ง บริษัทผู้ให้บริการกลางทะเล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัย พบว่า พนักงานมีความรู้สึกเป็นสมาชิกของทีมและปฏิบัติหน้าที่ได้ ดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนในเรื่องงานก็ทำให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด เห็นได้ว่า สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดภาระหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีทักษะด้านวิชาชีพ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม รวมถึงมีทักษะด้านความถนัดหรือความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรนั้นโดดเด่นกว่าคนอื่น จึงเป็นเรื่องการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงคุณภาพของการดำเนินงานด้วยว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จคล่องตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยคุณภาพของงานที่สำเร็จ มีความถูกต้อง เรียบร้อยและสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด

2. บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร จะเห็นได้ว่า สำนักงานอัยการสูงสุดมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้ข้าราชการตุลาการต้องรับผิดชอบปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนบริหารอัตรากำลังคนและปริมาณงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด กำหนดกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ ต่อเนื่อง สอดคล้องกัน โดยกำหนดระบบมาตรฐานงานตุลาการและการตรวจประเมินระบบมาตรฐานงานตุลาการไว้อย่างชัดเจน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับงานตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุดในประเทศไทย ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาข้าราชการของส่วนราชการอื่น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร หรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ทำให้บรรยากาศองค์กรมีความแตกต่างกัน

2. เนื่องจากการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ไม่สามารถทำความเข้าใจอย่างละเอียดได้จึงควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะเข้าใจถึงปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุลาการ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการตุลาการ

เอกสารอ้างอิง

- กันตภณ ต้นสกุล. 2561. *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินใน จังหวัดสงขลา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการฯ จังหวัดสงขลา
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. 2554. *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. ปทุมธานี : การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- เจริญรุจ กสิวุฒิ. 2561. *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการอุตสาหกรรมทหาร*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ฐาปณี บุญเกียรติ. 2559. *การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะบริหารธุรกิจ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป.
- บุษกร ทรมีฤทธิ. 2559. *ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พงษ์ศักดิ์ สวัสดิเกียรติ. 2550. “ธุรกิจ” เรื่องง่าย ๆ (*Easy Business*). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โกเมนเอก.
- สินี พุ่มพวง. 2561. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุธีรา แก้วพิจิตร. 2560. *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการอาหารกลางทะเล*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อำภาพร เสวลิทธิ. 2561. *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Stringer. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.