

คุณลักษณะของงานและการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

Job characteristics and Job experience sharing affecting employee's organizational  
commitment : Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance

ธารทิพย์ เกரியงะกุล

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanthip Kriengyakul

E-mail: 6514060016@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังที่มีต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และ (4) เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้ การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ค่อนข้างเห็นด้วย ต่อคุณลักษณะของงาน และการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ในขณะที่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ในส่วนของคุณลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ค่อนข้างเห็นด้วย ในเรื่องด้านความท้าทายต่อความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร ในส่วนของการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องด้านการแบ่งปันข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตนขณะทำงาน และค่อนข้างเห็นด้วย ในเรื่องด้านการแบ่งปันทักษะในการทำงาน และด้านการแบ่งปันความรู้ในขณะทำงาน นอกจากนี้ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในเรื่องด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และค่อนข้างเห็นด้วยในเรื่องด้านความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่า การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะของงาน มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** *คุณลักษณะของงาน การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร*

## **Abstract**

The purposes of this study were to (1) investigate and summarize the respondents' opinions toward job characteristics, job experience sharing, and organizational commitment in their present organizations, (2) analyze and summarize the impact of the relationship between job characteristics, job experience sharing, and organizational commitment, (3) analyze and summarize the direction of influence that each factor has on the organizational commitment of personnel at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, and (4) analyze and summarize the differences in the magnitude of influence that each factor has on the organizational commitment of personnel at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance.

The 400 samples, including staff working at the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Finance, were selected using a convenient random sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was approved for its content validity by three experts. The Cronbach's alpha coefficient indicated a reliability value of 0.963. Regarding data analysis, descriptive statistics covering frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics performed by employing multiple regression analysis: MRA, were used. Additionally, the hypothesis was examined at 0.05 level of statistical significance.

Overall, the research results revealed that the respondents rather agreed on job characteristics and job experience sharing. Moreover, it was found that the respondents strongly agreed with organizational commitment. In detail, for job characteristics, the respondents rather agreed with challenges to success, career advancement, and suitability to the qualifications of personnel. Regarding job experience sharing, the respondents strongly agreed with sharing operational guidelines and practices and rather agreed with sharing work skills and knowledge. Additionally, for organizational commitment, the respondents strongly agreed with trust and acceptance of the organization's goals and values and rather agreed with willingness to remain as members of the organization and commitment to organizational work.

Finally, the findings indicated that job characteristics and job experience sharing directly affected organizational commitment consecutively at 0.05 level of statistical significance.

**Keywords:** *Job characteristics, Job experience sharing, Organizational commitment*

## บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากสามารถส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร และความอยู่รอดขององค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะมีคามยินดีที่จะอุทิศตน เสียสละ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพให้แก่องค์กร ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสาน และเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) ในทางกลับกันการขาดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะทำให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ขึ้น เนื่องจากองค์กรต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทน ต้องฝึกอบรม เรียนรู้งาน และบรรยากาศในการทำงานใหม่ อาจเป็นผลให้งานหรือโครงการล่าช้าลง ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้

ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ปัจจัยใดบ้าง ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการนำปัจจัยเรื่องคุณลักษณะของงาน และการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานมาศึกษา โดยที่อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ (2551 อ้างถึงใน ทวีศ อุศมา, 2560) พบว่า คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ พิทยุตม์ แสงประเสริฐ (2563) พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อีกทั้ง Angela Titi Amayah (2013 อ้างถึงใน ชญาดา ตีมาลัย, 2559) พบว่า การแบ่งปันความรู้ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน หรือระหว่างผู้แบ่งปัน ส่งผลให้สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กร และยังลดอัตราการลาออกได้อีกด้วย และ Al-Alawi et al. (2007 อ้างถึงใน ชนาธิป เฟื่องตะโก, 2565) ยังพบว่า การแบ่งปันความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมของการไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งกันและกัน และเพิ่มความผูกพันของสมาชิกภายในองค์กร

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัย ซึ่งได้มีการอธิบายไว้โดยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเป็นการยืนยันการขยายผล และการสรุปผลให้กับการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของงานและการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังมีหรือไม่ ในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง หรือไม่

2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม

2.3 ในกรณีที่ส่งผลต่อกันปัจจัยแต่ละด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่มีต่อ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

### ขอบเขตของการศึกษา

#### ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

#### ขอบเขตเนื้อหา

1. การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ
2. การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

#### ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร ด้านความท้าทายต่อความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
2. การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการแบ่งปันความรู้ในขณะทำงาน ด้านการแบ่งปันทักษะในการทำงาน และด้านการแบ่งปันข้อแนะนำในการปฏิบัติตนขณะทำงาน

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

#### ขอบเขตการใช้สถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)
2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมุติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนโดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรได้ และใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

## การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

ธนุทธ บุตรขวัญ (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะของงาน คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

นงนาฏ พิสิษฐบรรณกร (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะของงาน คือ สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่

สมเกียรติ อินยม (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะของงาน คือ คุณลักษณะเฉพาะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ณัชชา รงชัย (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะของงาน คือ เนื้อหา รูปแบบ คุณลักษณะระดับความยากง่ายของการทำงาน

ภัทรภรณ์ ธนาการสิทธิ์ (2565) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะของงาน คือ รูปแบบของงานและบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะความสามารถในการทำงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของงาน ในที่นี้หมายถึง สภาพของงาน รูปแบบ ขอบเขต และหน้าที่ความรับผิดชอบที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในงาน

## 2. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555) ได้ให้ความหมายของคำว่า การแบ่งปัน คือ แบ่งส่วนให้บ้าง, แบ่งให้บางส่วน ในขณะที่ ฐิติมา วงศ์นาค (2544 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) อธิบายว่า ประสบการณ์ในการทำงาน คือ คุณสมบัติด้านการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่าการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนในเรื่องความรู้ ทักษะ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติตนในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยได้มีบุคคลหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ไว้ ดังนี้

Lin (2007 อ้างถึงใน ชุตติกานต์ โชติมาโนช, 2558) ได้ให้ความหมายว่า การแบ่งปันความรู้ คือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของพนักงานในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ทักษะของพนักงาน ทั้งในหน่วยงาน และทั่วทั้งองค์กร

Wang & Noe (2010 อ้างถึงใน ชญาดา ดีมาลัย, 2559) ได้ให้ความหมายว่า การแบ่งปันความรู้ คือ การที่บุคคลหนึ่งแบ่งปันข้อมูล ข้อเสนอแนะ และความชำนาญ ให้กับบุคคลอื่น และสามารถทำให้ความรู้ที่ชัดเจน เป็นความรู้ที่ฝังลึกของบุคคลนั้น ๆ

ระบิล พันภัย (2557) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ ว่าหมายถึง กระบวนการในการแบ่งปันข้อมูลความรู้ ระหว่างพนักงาน ทั้งความรู้แบบชัดแจ้ง เช่น เอกสาร รายงาน และข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความรู้แบบแอบแฝง เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน

กล่าวโดยสรุป แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ข้อมูล ทักษะ หรือความเชี่ยวชาญ จากการทำงานระหว่างบุคคลหรือองค์กร โดยความรู้ที่นั้นอาจอยู่ในรูปทั้งความรู้ฝังลึก เช่น ประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความรู้ภายนอก เช่น ขั้นตอนที่มีความชัดเจน หรืออยู่ในรูปแบบเอกสาร

## 3. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977 อ้างถึงใน ภริตา ประสงค์, 2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์กร รวมถึงมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

O'Reilly & Chatman (1986 อ้างถึงใน วิภา อ่ำกัลดี, 2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้ได้รางวัลที่กำหนดไว้ มีความต้องการที่จะผูกพันยึดติดอยู่กับองค์กรด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ตลอดจนการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาหล่อหลอมรวมไว้ด้วยกันในตนเอง

ชญาภรณ์ เพ็ญระ (2565) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดี ทศคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กร บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้หมายถึง ทศคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และมีความตั้งใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

## ความสัมพันธ์/การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร

### 1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Allen & Mayer (1990 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) กล่าวว่า การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกร

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน ลลิตา จันทร์งาม, 2559) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของงานที่ทำให้ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทาย และงานที่มีบทบาทชัดเจน สอดคล้องกับตนเอง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร โดยบุคลากรมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Melcrom (2005 อ้างถึงใน สุสิทธิ์ ดอนทอง, 2565) ค้นพบว่า อิทธิพลของงาน รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการเกิดความผูกพันต่อองค์กร

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างคุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

### 2. การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริญานูช ปวนภาค (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 โดยศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.701 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

พิชญุตม์ แสงประเสริฐ (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง โดยศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน และตัวแปรอื่น ๆ คือ ประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดินในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานทั้ง 4 ด้านประกอบด้วยความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้านความรู้สึกร ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างคุณลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานภายในองค์กรระหว่างกัน

## ความสัมพันธ์/การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

### 1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Al-Alawi et al. (2007 อ้างถึงใน ชนาธิป เฟื่องตะโก, 2565) กล่าวว่า การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดวัฒนธรรมของการไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งกันและกัน และเพิ่มความผูกพันของสมาชิกภายในองค์กร

Angela Titi Amayah (2013 อ้างถึงใน ชญาดา ตีมาลัย, 2559) กล่าวว่า การแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ในการทำงาน ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน หรือระหว่างผู้แบ่งปัน และยังลดอัตราการลาออกได้อีกด้วย

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร จึงสรุปได้ว่า การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

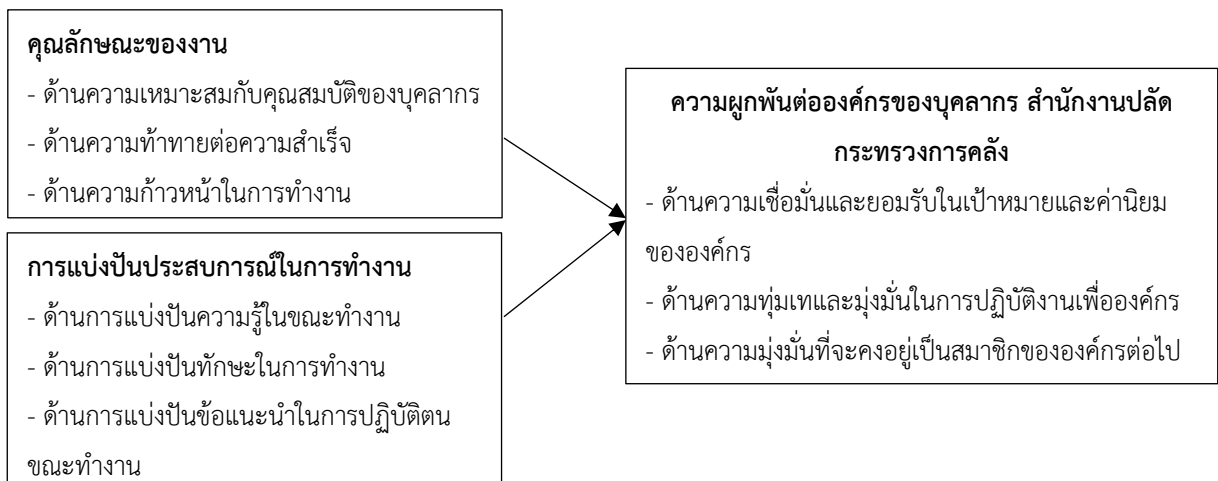
### 2. การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Sui Hai Juan et al. (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการส่งผลของการแบ่งปันความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ เชิงโครงสร้าง เชิงสัมพันธ์ และความรู้ความเข้าใจ ที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า การแบ่งปันความรู้ทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ นโยบายองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา และเพื่อนร่วมงานในบริบทของการแบ่งปันความรู้ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในเชิงบวก

Aittichord Chordkunpan & Pompawee Worasatepongsa (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการส่งผลของการแบ่งปันความรู้ต่อการพัฒนาขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชัน Y โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นคนไทย จำนวน 400 คน อายุ 22-39 ปี (เกิด พ.ศ. 2524 -2541) ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การแบ่งปันความรู้ ได้แก่ การเรียนรู้สิ่งใหม่ร่วมกัน การแบ่งปันความรู้ใหม่ ๆ การแบ่งปันรายงาน ข้อมูล เอกสารต่าง ๆ การแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน การแบ่งปันความเชี่ยวชาญเมื่อร้องขอ การได้รับการแบ่งปัน และการขอแบ่งปันการบันทึกความรู้จากผู้อื่น มีผลโดยตรงเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรอื่น ๆ ภายในองค์กร

### กรอบแนวความคิด





## สมมุติฐาน

จากการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมุติฐานได้ดังต่อไปนี้

**สมมุติฐานที่ 1 :** คุณลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

**สมมุติฐานที่ 2 :** การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- เป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
- เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานในตำแหน่งงานของตนเองในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 480 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2567)

### ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างจำนวนประชากรมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณและบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น
2. กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวน

ประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1971) ได้แก่

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ n เท่ากับ 219 ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

4. การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1) ขอบข่ายจำนวนสำนัก/ศูนย์/กลุ่มงาน และจำนวนบุคลากรของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่มงาน จากหน่วยงาน เพื่อนำมาแบ่งสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของแผนกเหล่านั้น ที่จะได้รับการสุ่มโดยใช้แบบเฉพาะเจาะจง

2) การส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งผ่านทางออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยจะติดตามจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่มงาน จนกระทั่งได้ครบตามจำนวนทั้งหมดทั้งของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่มงาน และของทั้งหมดรวมกัน

**เครื่องมือในการศึกษา**  
งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

#### **ที่มาของเครื่องมือ**

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

#### **องค์ประกอบของเครื่องมือ**

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “คุณลักษณะของงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับตัวแปรเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

#### **การตรวจสอบเครื่องมือ**

##### **1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความเห็นที่เรียกว่า วิธีการ IOC ซึ่งสรุปผลของการทดสอบในเรื่องนี้ได้ค่า  $> 0.5$  ถือว่าผ่านเกณฑ์

##### **2. การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)**

ใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 ซึ่งในที่นี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชเท่ากับ 0.963 ถือว่าผ่านเกณฑ์

#### **สรุปผลและอภิปรายผล**

##### **1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์**

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 35 – 44 ปี มีระดับรายได้อยู่ที่ 15,000 - 25,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า

หรือเท่ากับ 5 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ และส่วนใหญ่มีหน่วยงานที่สังกัดเป็นสำนักบริหารกลาง

## 2. สรุปผลการศึกษาที่เป็นความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่มีต่อคุณลักษณะของงาน การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ดังนี้

1) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่มีต่อปัจจัยเรื่องคุณลักษณะของงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ต่อเรื่องด้านความท้าทายต่อความสำเร็จ ( $\bar{X}=4.13$ , S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.86) และด้านความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.= 0.77) ตามลำดับ

2) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่มีต่อปัจจัยเรื่องการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อด้านการแบ่งปันข้อแนะนำในการปฏิบัติตนขณะทำงาน ( $\bar{X}=4.26$ , S.D.=0.74) และในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ด้านการแบ่งปันทักษะในการทำงาน ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.76) และด้านการแบ่งปันความรู้ในขณะที่ทำงาน ( $\bar{X}=4.20$ , S.D.= 0.88) ตามลำดับ

3) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $\bar{X}=4.32$ , S.D.=0.77) และในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.=0.87) และด้านความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.= 0.82) ตามลำดับ

## 3. สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการทดสอบสมมุติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตัวแปรอิสระที่ส่งผล	b	beta	t	P-Value (Sig)
- คุณลักษณะของงาน	0.296	0.256	4.733	<0.01*
- การแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน	0.614	0.553	10.219	<0.01*

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

ค่าสถิติ : R-square = 0.60, df = 2, 397, F =299.722, P ≤ 0.05\*

### คำอธิบาย

โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง คิดเป็นร้อยละ 60 ( $R^2 = 0.60$ ) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ( $F=299.722$ ,  $P \leq 0.05$ ) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีความต่ำกว่า 0.05 ในขณะที่เดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง แตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปร

อิสระด้านการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง มากที่สุด ( $\beta=0.55$ ) ตามด้วยตัวแปรอิสระด้านคุณลักษณะของงาน ( $\beta=0.26$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ต้องการให้เกิดบุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้นนั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น คือการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะของงาน

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานนั้น สิ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การแบ่งปันข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตนขณะทำงาน และการแบ่งปันทักษะในการทำงาน และการแบ่งปันความรู้ในขณะทำงาน ตามลำดับ แม้ว่าการแบ่งปันความรู้ในขณะทำงาน จะไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็มีประเด็นหลายประเด็นที่องค์กรควรให้ความสนใจ อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังควรให้ความสำคัญในเรื่องการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ควรให้ความสำคัญในเรื่องการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน มีดังนี้

1) การแบ่งปันข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตนขณะทำงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการถ่ายทอดวิธีการและคำแนะนำในการทำงานให้กับบุคลากรใหม่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อแนะนำการปฏิบัติตนในขณะทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกเต็มใจที่จะแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นอีก การแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารโดยตรงกับผู้ร่วมงานเพื่อชี้แจงข้อมูลและให้คำแนะนำแผนการทำงานร่วมกัน

2) การแบ่งปันทักษะในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรแบ่งปันและสอนเทคนิคที่จำเป็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมที่ให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนทักษะในการทำงานซึ่งกันและกัน และการมีระบบการสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในส่วนงาน

3) ด้านการแบ่งปันความรู้ในขณะทำงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการแบ่งปันความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมหรือนำเอกสารที่ได้รับการฝึกอบรมมาแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการพูดคุย เพื่อแบ่งปันความรู้ในระหว่างการทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างการทำงานหรือการประชุมของบุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เผยแพร่ความรู้ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิกในองค์กร

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องคุณลักษณะของงานนั้น สิ่งที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการกำหนดคุณลักษณะของงานที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร ด้านความท้าทายต่อความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณลักษณะของงาน มีดังนี้

1) ด้านความเหมาะสมกับคุณสมบัติของบุคลากร ควรให้ความสำคัญในเรื่องงานที่บุคลากรมีความถนัดงานที่มีความสอดคล้องกับระดับการศึกษาของบุคลากร การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับประสบการณ์และเชี่ยวชาญของบุคลากร และงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

2) ด้านความท้าทายต่อความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ต้องมีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอยู่เสมอ งานที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีอย่างเต็มที่ และงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มหรือความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่และอย่างเสมอภาคกัน การเลื่อนตำแหน่ง การมีตำแหน่งงานที่พร้อมจะให้บุคลากรก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ และการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

4. ในการพิจารณาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น สิ่งที่สำคัญที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ตามลำดับ อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลังควรให้ความสำคัญในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ควรให้ความสำคัญในเรื่องความเชื่อมั่นว่าการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยค่านิยมขององค์กร จะส่งผลให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้อย่างมั่นคง การศรัทธาและยอมรับที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยคำนึงถึงค่านิยมขององค์กรที่ให้การยอมรับ ความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะนำให้องค์กรมีความยั่งยืนต่อเนื่อง และความคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายและความตั้งใจในการทำงานเพื่อองค์กร

2) ด้านความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ควรให้ความสำคัญในเรื่องความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรในองค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือสัญญาจ้างสิ้นสุด ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน การไม่คิดที่จะโอน ย้าย หรือลาออกไปองค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับโอกาสทางตำแหน่ง และเงินเดือน และสวัสดิการที่สูงกว่า และความรู้สึกรักจริงใจต่อองค์กรแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและปลอดภัย

3) ด้านความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ควรให้ความสำคัญในเรื่องการยินดีให้ความช่วยเหลือกับองค์กรในทุกด้านเสมอ แม้ว่าจะทำให้มีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม การเสียสละเวลาในการทำงานนอกเวลา เพื่อให้งานแล้วเสร็จตามที่ต้องการร้องขอ การทุ่มเทความรู้ความสามารถ แรงกายและแรงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การค้นหาแนวทางปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และความพร้อมที่จะทำงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อเป็นการสนับสนุนและพัฒนาชื่อเสียงขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษากว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขึ้น ซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่มองถึงคุณลักษณะของงาน และการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น ว่าประชากรกลุ่มใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงาน และการแบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ร่วมด้วย เพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

2.3 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

### บรรณานุกรม

- Aittichord Chordkunpan & Pornpawee Worasatepongsa. (2020). The Influence of Knowledge Sharing on Competency Development and Generation Y Employee Engagement in Bangkok Thailand. *PALARCH'S JOURNAL OF ARCHAEOLOGY OF EGYPT/EGYPTOLOGY*. 17(3). 2526-2541. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/2689>
- Sui Hai Juan et al. (2018). How Does Knowledge Sharing Affect Employee Engagement? *Institutions and Economies*. 10(4). 49-67. <https://core.ac.uk/download/pdf/188217227.pdf>
- ชญาดา ตีมาลัย. (2559). การแบ่งปันความรู้ในองค์กรมหาชน. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนาธิป เฟื่องตะโก. (2565). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การแบ่งปันความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานของนักประเมินราคาทรัพย์สิน กรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชุตินันต์ โชติมาโนช. (2558). ปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อวิธีการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน: ศึกษาเปรียบเทียบองค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัด สตูล. สารนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นงนาฏ พิสิษฐบรรณกร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 22, เขตบางรัก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ประภารัตน์ จิรสินไพศาล. (2564). *ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พิทยุตม์ แสงประเสริฐ. (2563). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภัทรภรณ์ ธนาการสิทธิ. (2565). *อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการของพนักงานขายใน ธุรกิจค้าปลีก โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. ปริญญานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ภริตา ประสงค์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ : กรณีการศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท*. วุฒยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ระบิล พันภัย. (2557). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์กร : ปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ของธนาคารพาณิชย์ไทย*. วุฒยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิภา อ่างลัด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมเกียรติ อินยอม. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุลีกร ดอนทอง. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทม*. วุฒยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร