

อิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ

The Influence of Organizational Commitment on Job Performance
of Revenue Office Personnel in Samut Prakan Province.

มนัญชยา สายคติกรณ์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Manunchaya Saikatikorn

Email: 6514154169@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ (2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (3) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ และ (4) ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน ใช้หลักการคำนวณของ Yamane ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และบรรทัดฐานทางสังคม

ABSTRACT

The objectives of this study are to: (1) examine the organizational commitment of personnel; (2) examine the performance of personnel; (3) examine the performance of personnel; examine performance classified by gender, age, education, length of service, and income; and (4) examine the influence of organizational commitment on the performance of

personnel in the Regional Revenue Office in Samut Prakan Province. The population used in this study consists of personnel from the Regional Revenue Office in Samut Prakan Province, with a sample size of 282 people, calculated using Yamane's formula. Convenience sampling was employed as the sampling method. The research tool used was a questionnaire created by the researcher, divided into four parts: Part 1 - demographic data of respondents, Part 2 - opinions on organizational commitment, Part 3 - opinions on work performance, and Part 4 - open-ended suggestions from respondents. The results of the study indicate that additionally, organizational commitment, including affective commitment, continuance commitment, and normative commitment, significantly influences performance at the 0.05 level.

Keyword: Normative Commitment, Organizational Commitment and Work Performance

บทนำ

การสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรช่วยสร้างความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งเน้นความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้พวกเขาต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป (ธวัชชัย เอ็บศรี, 2563) ความผูกพันนี้มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการลาออกและค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ (สุธาทิพย์ กิจสกุล, 2565) ดังนั้นความผูกพันองค์กรจึงมีความสำคัญต่อผลกระทบด้านความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร สำหรับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างและส่งเสริมความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและผู้นำองค์กรควรให้ความสำคัญ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและสร้างสังคมองค์กรที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรต้องพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรช่วยให้องค์กรเติบโต องค์กรต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจนเพื่อให้หน่วยงานดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากเพื่อให้องค์กรเติบโตและยั่งยืนในอนาคต (เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2561)

กรมสรรพากรมีภารกิจจัดเก็บภาษีและเสนอแนะนโยบายเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำที่โปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบัน กรมสรรพากรเผชิญปัญหาบุคลากรน้อยกว่าปริมาณงาน (ัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548) ซึ่งส่งผลต่อเสถียรภาพการบริการและขีดความสามารถในการแข่งขัน การลาออกและโยกย้ายทำให้ต้องลงทุนเพิ่มเพื่อสรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรใหม่ (บุศรา ก้อนทรัพย์, 2562) ทั้งนี้องค์กรต้องหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว (วนิดา เจริญญจิโรจน์, 2553)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและรายได้
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ
4. เพื่อนำผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์กรที่ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ เสนอแนะผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันองค์กรของบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐาน

ความผูกพันองค์กรน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

Buchanan (1994) อธิบายความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่งซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร
- 2) ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกซื่อสัตย์ รัก และผูกพันต่อองค์กรตลอดไป

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน บัณฑิต วิเวกรรณและสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์, 2564) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรคือสภาวะทางจิตของพนักงานที่ยึดมั่นให้อยู่กับองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเท และปกป้องทรัพย์สินขององค์กร รวมทั้งมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร โดยความผูกพันองค์กร มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากภายในส่วนบุคคล รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนและทุ่มเท ให้ออกกำลังกาย

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากการคิดคำนวณ ของบุคคลบนพื้นฐานของผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร และการลงทุนที่บุคคลได้ลงทุนให้กับองค์กร โดยแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงาน อย่างต่อเนื่องว่าบุคคลนั้นจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลง

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานหรือค่านิยมของสังคม เพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ของบุคคลต่อองค์กร

จากความหมายความผูกพันองค์กรในข้างต้น พบว่ามีลักษณะใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร นั้น ๆ ความรู้สึกผูกพันว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจ และพร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ ขององค์กรตลอดจนมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ องค์ประกอบความผูกพันองค์กรตามทฤษฎีของ Allen and Meyer ดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในแง่ที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยบุคลากรมี ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูงจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะ คงอยู่เป็นสมาชิกกับองค์กรต่อไป

2. ความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึก ผูกพันที่เกิดจากผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากองค์กรแลกเปลี่ยนกับการทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลง โยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่น ซึ่งการอยู่ในองค์กรของบุคลากรจะได้รับ ผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้จะแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ ภายในองค์กร

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานหรือค่านิยมของสังคม เพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยบุคลากร จะปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Plowman (1953) กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้อย่างครอบคลุมทุกมิติ องค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) คือ งานนั้นมีคุณภาพดีหรือเกินเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ กล่าวคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพเกินมาตรฐานขององค์กร ผลงานที่ได้รับมีความถูกต้องตรงตามมาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่ดีมีคุณภาพส่งผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการอีกด้วย

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณของงานที่องค์กรได้รับในแต่ละวัน อาจมีปริมาณมากกว่าหรือเท่ากับความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ต้องเหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้

3. ด้านเวลา (Time) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว และไม่ทำให้งานเสียหายงานที่ได้รับในแต่ละวันสามารถปฏิบัติได้เหมาะสมกับเวลา และเสร็จตามเวลาที่ได้กำหนดไว้

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้ต่ำกว่าที่องค์กรกำหนด แต่ยังคงประสิทธิภาพของงานได้ผลตามที่ต้องการ การใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่เป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยมีผลผลิตเป็นตัวแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน รวมถึงมีการใช้เทคนิควิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

อาลีฟ การ์, ฉันทิชา บัวศรีและประสิทธิ์ รุ่งเรือง (2567) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดซึ่งจะช่วยตอบสนองต่อนโยบายของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้พนักงานสามารถพัฒนาเทคนิคต่าง ๆ รวมไปถึงสภาวะแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อขับเคลื่อนสู่เป้าหมายองค์กร

ตะวันฉาย โพธิ์รักษาและธัญนันท์ บุญอยู่ (2563) ได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในเขตอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบจะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้และในทำนองเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรก็ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์และมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์และคณะ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานรับรู้บรรยากาศองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานระดับมาก บรรยากาศองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

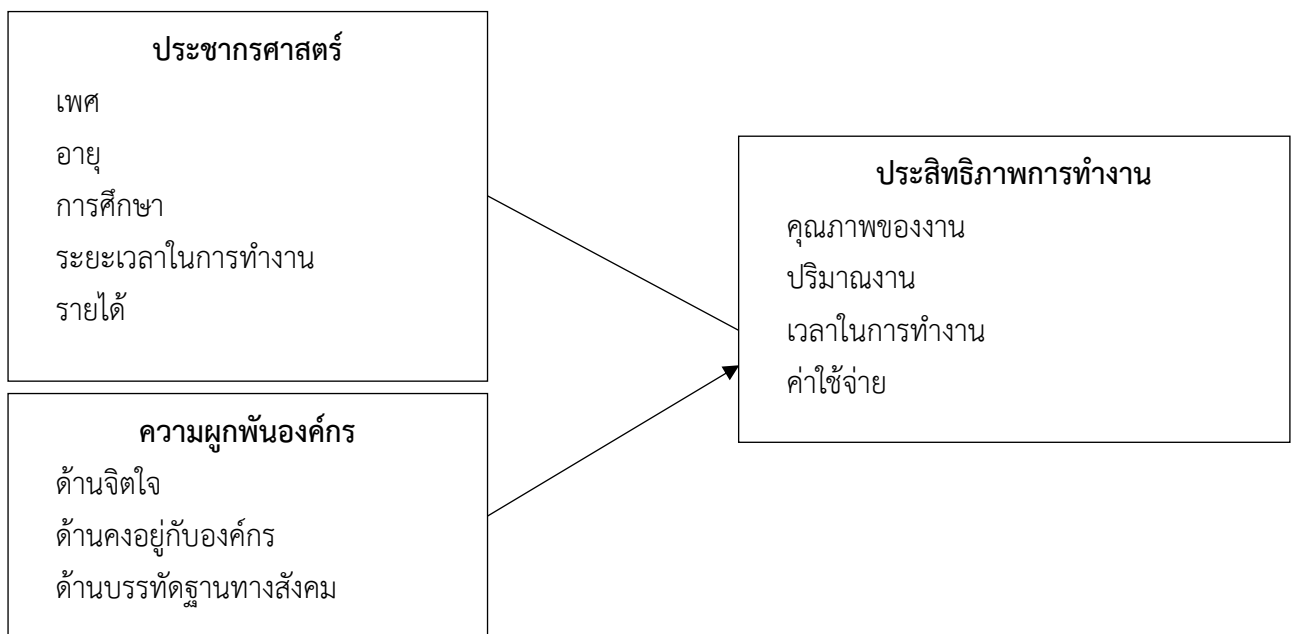
ธนาวุฒิ ประกอบผล (2566) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจตามทฤษฎีของ Peterson and Plowman โดยประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และมีคุณภาพภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณสมบัตินี้ของงานสามารถตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายความต้องการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยต้องมีผลงานที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร
3. เวลาในการทำงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในช่วงที่ถูกต้องตามหลักความเหมาะสมของงานตามเวลาที่กำหนด
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรที่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยสร้างแบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ โดยให้เลือกตอบจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร โดยมีเนื้อหา จำนวน 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีเนื้อหา จำนวน 4 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ

จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษาจำนวน 3 ท่านต่อมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try-Out) จำนวน 30 ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach 0.876

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 513 คน (กรมสรรพากร, 2567) โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน โดยผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 282 คน ซึ่งมากกว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้
- ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของปัจจัยความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	36	12.8
หญิง	246	87.2
รวม	282	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 ซึ่งมากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
15-27 ปี	37	13.1
28-43 ปี	128	45.4
44 -58 ปี	111	39.4
59 ปีขึ้นไป	6	2.1
รวม	282	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 28-43 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาอายุ 44-58 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 และอายุ 15-27 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และน้อยที่สุด คือ อายุมากกว่า 59 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.7
ปริญญาตรี	156	55.3
ปริญญาโท	122	43.3
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.7
รวม	282	100.0

จากตารางที่ 3 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาคือการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 122 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 43.3 และน้อยที่สุดคือการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และสูงกว่าปริญญาโทจำนวน 2 คิดเป็น 0.7

ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	81	28.7
5 – 10 ปี	66	23.4
11 – 15 ปี	53	18.8
16 – 20 ปี	29	10.3
21 – 25 ปี	35	12.4
มากกว่า 25 ปี	18	6.4
รวม	282	100.0

จากตารางที่ 4 บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็น 28.7 และระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ต่อมาคือระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ระยะเวลาในการทำงาน 21-25 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4

ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้		
10,001-20,000 บาท	84	29.8
20,001-30,000 บาท	73	25.9
30,001-40,000 บาท	47	16.7
40,001-50,000 บาท	61	21.6
มากกว่า 50,000 บาท	17	6.0
รวม	282	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาทจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ต่อมาคือ รายได้ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และรายได้ 30,001 - 40,000 บาทจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุดคือรายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม

ความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ	4.16	0.627	มาก
2. ความผูกพันองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กร	4.26	0.669	มากที่สุด
3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.20	0.719	มาก
4. ความผูกพันองค์กรโดยรวม	4.21	0.526	มากที่สุด
5. ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.94	0.658	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.526 ซึ่งเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความคงอยู่กับองค์กร มีคะแนนระดับมากที่สุด โดยด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีคะแนนอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.658

ตารางที่ 7 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ

ความผูกพันองค์กร	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	-9.333E-17	0.052		0.000	1.000	32.326	0.000*
1. ด้านจิตใจ	0.360	0.059	0.360	6.099	0.000*		
2. ด้านคงอยู่กับองค์กร	0.119	0.059	0.119	2.026	0.044*		
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.146	0.060	0.146	2.436	0.015*		

R = 0.509, R² = 0.259, Adjust R Square = 0.251, SEE = 0.865

จากตารางที่ 7 จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยตัวแปรอิสระที่มีอำนาจ การพยากรณ์สูงสุด คือ ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.360 และรองลงมา คือ ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.146 และความผูกพันองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.119 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 25.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.052 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = 0.360(\text{ด้านจิตใจ}) + 0.119(\text{ด้านคงอยู่กับองค์กร}) + 0.146(\text{ด้านบรรทัดฐานทางสังคม})$$

อภิปรายผลงานวิจัย

ผลการศึกษาอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.360 ซึ่งหมายถึงถ้าหากเพิ่มความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ คงที่ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการจะเพิ่มขึ้นเป็น 0.360 หน่วย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรและบุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์และคณะ (2564) ที่ศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นความผูกพันอันเกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามค่านิยมเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร และด้านจิตใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีส่วนร่วมในองค์กร ภาคภูมิใจ มีความทุ่มเทในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน

2. ความผูกพันองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.119 ซึ่งหากเพิ่มความผูกพันองค์กรด้านคงอยู่กับองค์กร เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ คงที่ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.119 หน่วย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรแลกเปลี่ยนกับการทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลง โยกย้าย หรือลาออกไปทำงานที่องค์กรอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของวรภมล เฟื่องฟูง (2559) พบว่า ลักษณะทางการบริหารในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร ทุกปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย 0.146 ซึ่ง หากเพิ่มความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่น ๆ คงที่ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการ จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.146 หน่วย แสดงให้เห็นถึงบรรทัดฐานหรือค่านิยมของสังคม ทำให้บุคลากรจะปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรม และทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สอดคล้องงานวิจัยของภักดี มะนะเวศ (2563) พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันกับบริษัทโดยรวมมีระดับความผูกพันปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมมีระดับความผูกพันปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวมมีระดับความผูกพันสูงและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.458

โดยรวมมีระดับความผูกพันปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยบุคลากรมีข้อเสนอแนะว่า ปริมาณงานมากกว่าอัตรากำลังคน และอีกทั้งองค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและการพัฒนาบุคลากรมากกว่านี้ เช่น การจัดอบรมเพื่อนพัฒนาความรู้ด้านวิชาการให้แก่บุคลากรและการจัดพื้นที่ส่วนกลาง อาทิ เพื่อรับประทานอาหารห้องประชุม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานในองค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จะสร้างให้เกิดความผูกพันองค์กรมากขึ้น

2. ควรมีการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรปีละ 1 ครั้ง โดยนำข้อมูลและข้อเสนอจากบุคลากรมาพิจารณาและพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

3. จากผลการศึกษาในครั้งนี้บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุมากกว่า 59 ปีขึ้นไป ประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเองว่ามีประสิทธิภาพการทำงานสูงที่สุด และระยะเวลาการทำงานของบุคลากรที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกันของช่วงระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปี และต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งอายุของบุคลากรและระยะเวลาในการทำงานนั้น จากการประเมิน

ประสิทธิภาพการทำงานของตนเองนั้น ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ซึ่งระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นทำให้ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการประเมินตนเองว่าการทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่ำกว่า 20 ปี จะประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเองนั้นต่ำกว่า อาจเนื่องจากมุมมองและลักษณะตำแหน่งงานในความรับผิดชอบที่ต่างกัน และการยอมรับความจริง ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

4. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2567). เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของกรมสรรพากร. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2567, เว็บไซต์: <https://www.rd.go.th/63533.html>.

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์และคณะ. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี. วารสารธุรกิจปริทัศน์.

ตะวันฉาย โพธิ์รักษาและธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในเขตอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2566). อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การให้อำนาจเบ็ดเสร็จเชิงจิตวิทยาและความยุติธรรมในองค์กรต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ธวัชชัย เอ็บศรี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. งานวิจัยค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บัณฑิต วิเวกวรรณและสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. วารสารการเมืองการปกครอง.

บุศรา ก้อนทรัพย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเทศบาลนครสมุทรปราการ. สารวารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.

- เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์*. วารสารวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภักดี มะนะเวศ. (2563). *ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร*. วารสารปาริชาติ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วนิดา เจริญจิโรจน์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรกมล เพ็ญฟูง. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองโยธา ฝ่ายการผลิต โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- สุธาทิพย์ กิจสกุล. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. งานวิจัยค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาลีฟ การี, ฉันทิชา บัวศรีและประสิทธิ์ รุ่งเรือง. (2567). *การควบคุมภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกลุ่มงานการเงินบัญชี และการตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสงขลา: ในทัศนะของผู้อำนวยการกองคลัง*. วารสารศิลปการจัดการ.
- Buchanan. (1994). *Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations*. Administrative Science Quarterly.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin.