

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

วัลยา คงแดง<sup>1</sup> และ ดร.ประภัสสร วิเศษประภา<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่าปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The study of Factors Affecting the Organization Commitment of Employees at Cooperative Auditing Department was conducted in order to study the job characteristics and job satisfactions related to the organization commitment of the employees at Cooperative Auditing Department. The result from the collected data of 400 employees of Cooperative Auditing Department showed that most of respondents had opinion on the job factor at the agree level in overall, especially in terms of job diversity, there was the highest opinion level. Followed by the challenges in work, participation in decision-making and career advancement

The results of the satisfaction level analysis on the job satisfaction factor the respondents were satisfied at a very satisfied level. By the factor of job satisfaction in relation with colleagues have the highest level of satisfaction Followed by the relationship with the supervisor. Work environment, employee knowledge development and in terms of salary and benefits

The results of the analysis of opinions on the organizational engagement of personnel of the Cooperative Auditing Department The respondents had opinions at the agree level. The level of willingness to dedicate to the benefit of the organization was the highest. This is followed by confidence in accepting organizational goals and values, and confidence in accepting organizational goals and values.

Results of the study Factors Affecting the Organization Commitment of Employees at Cooperative Auditing Department was found the characteristic factors and job satisfaction factors affect to the organization commitment of employees at Cooperative Auditing Department with statistically significant at 0.01

*Keyword:* Organization Commitment, Job characteristics, Job satisfaction

### 1.บทนำ

ในปัจจุบัน ทั้งองค์กรต่างๆให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเน้นการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร องค์กรจึงมีหน้าที่สำคัญในการที่จะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่สามารถพัฒนาเป็นความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ความผูกพันของบุคลากร (employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากรที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ ซึ่งปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพันในองค์กรมีหลายประการแตกต่างกันไป ตัวอย่างเช่น ปัจจัยด้านเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านหน้าที่งานที่รับผิดชอบ เป็นต้น ปัจจัยที่กล่าวมานั้นอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก (turnover) การขาดงาน (absenteeism) และความเฉื่อยชา (tardiness) ทำให้การสร้างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากเพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ (Mowday et al., 1982; Angle and Perry, 1981)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยลักษณะงาน และ ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

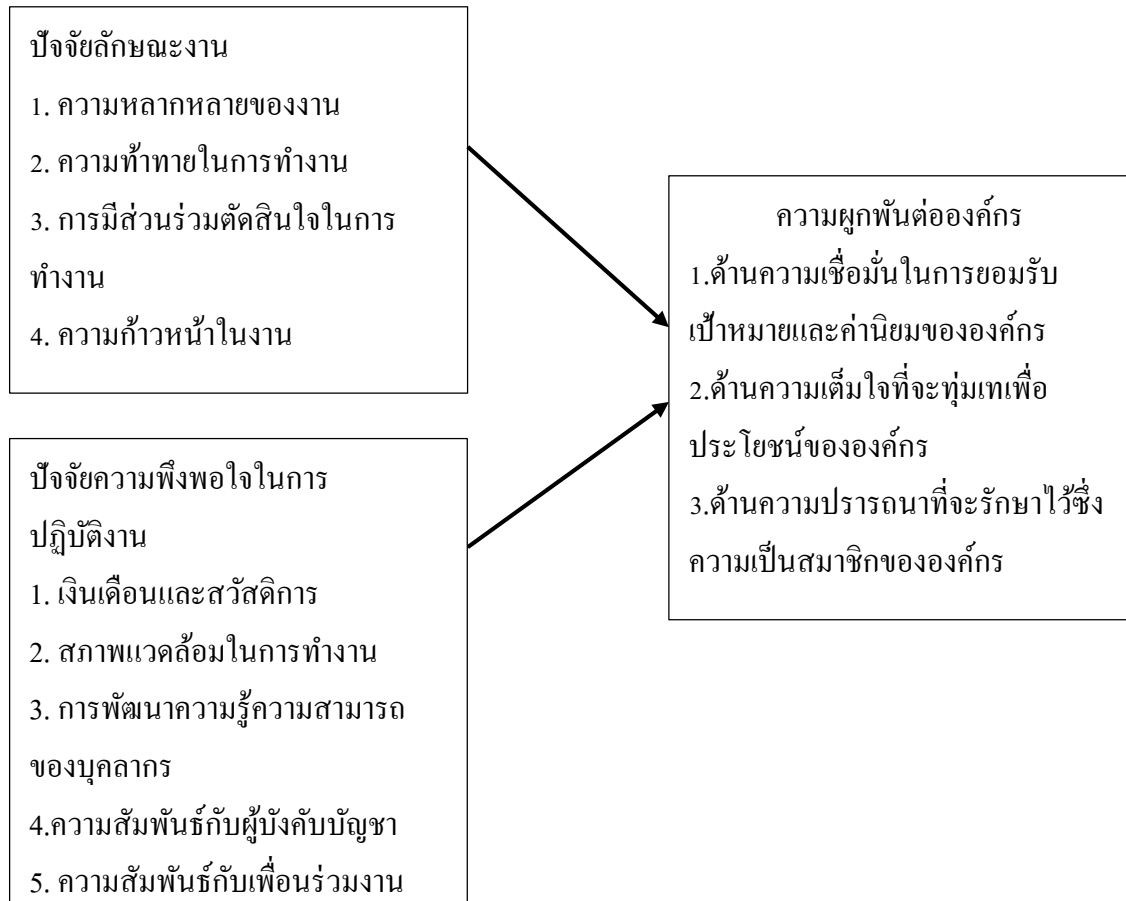
### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ บุคลากรในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 3,374 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน และ ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันในองค์กร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ ธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และสำหรับผู้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป
2. ประโยชน์เชิงนโยบาย ทำให้ผู้บริหารกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้ทราบถึงปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้อย่างเหมาะสม

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## 2. ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของงาน (job characteristics) หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำ ซึ่งจะมีผลมาจากระดับทางจิตวิทยา 3 ระดับ คือ คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน และความรู้ที่ได้รับจากผลลัพธ์ของ Hackman เชื่อว่า ตัวงานเป็นกุญแจสำคัญที่สร้างแรงจูงใจของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่น่าเบื่อและจำเจจะมีส่วนที่ยับยั้งการจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น ในขณะที่งานที่มีความท้าทายจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน งานที่มีความหลากหลาย ความเป็นอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ เป็น 3 วิธีในการเพิ่มความท้าทายให้กับงาน การเพิ่มคุณค่าในงานและการหมุนย้ายงานเป็น 2 วิธีในการเพิ่มความหลากหลายและความท้าทายของงาน แบบจำลองของ Hackman and Oldham (1980) ได้นำเสนอ 5 ลักษณะงาน ที่สามารถช่วยทำนายความพึงพอใจในงานได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. การใช้ทักษะที่หลากหลาย (skill variety) งานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายและ มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความสามารถของตนเองได้มากกว่างานทำซ้ำในทุกๆวัน
2. ความชัดเจนของงาน (task identity) การให้พนักงานได้รับผิดชอบงานของตนเองตั้งแต่ต้นกระบวนการไปจนจบกระบวนการทำงาน จะทำให้พนักงานมองเห็นขอบเขตของการทำงานและสร้างโอกาสให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ความสำคัญของงาน (task significance) การให้พนักงานรับรู้ความหมายและความสำคัญของการทำงานจะมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความระมัดระวังในการทำงานมากขึ้น
4. ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) ความมีอิสระในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการทำงานคือการให้พนักงานมีโอกาสในการตัดสินใจในงานของตนเองซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความรับผิดชอบที่มีต่องาน
5. ข้อมูลย้อนกลับ (job feedback) เป็นการให้พนักงานทราบถึงข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ทำซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Glimmer (1971, P.279-283) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่ถนัดหรือตามความสามารถ จะเกิดความพอใจ การบังคับบัญชาที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ Glimmer ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหากได้ทำงานตามที่เขถนัดหรือตามความสามารถเขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้ในระดับสูงมักจะรู้สึกชอบงานเนื่องจากองค์ประกอบข้อนี้
2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดี อาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อบุคคลมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. โครงสร้างบริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องสุขา ชั่วโมง การทำงานมีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. เงินเดือน ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะ จัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูงแต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการ เรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจ ถ้างานใดที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร รวมไปถึงความจงรักภักดีที่บุคลากรมีต่อองค์กรบุคลากรจะมีการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรพร้อมทั้งทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กรและแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกในรูปแบบของความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความต่อเนื่องและพัฒนาางานของตนเพื่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอแนวคิดด้านทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการทำงานที่จะทำงานในองค์กรของตนจะแสดงออกในรูปแบบของทัศนคติ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร (a strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง บุคคลมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

2. มีความพยายามอย่างสูงที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร (a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึงบุคคลจะใช้ทรัพยากรที่มี ไม่ว่าจะ เป็นความรู้ความสามารถ หรือ แรงกายพยายามทุ่มเททำงานเพื่อให้ขององค์กรประสบความสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไปจากการทำงานนั้น

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (a definite belief in and acceptance of the value and goals of organization) หมายถึง บุคคลยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรเชื่อมั่นในค่านิยมและยินดีที่จะทำตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ จะพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดและมีความชอบทัศนคติความเชื่อเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับค่านิยมขององค์กร

### 3.วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,374 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 359 ราย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 10 ถึง 21 มกราคม 2564 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมุติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง

### 4.ผลการศึกษาและอภิปราย

จากผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.75 ในขณะที่เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 19.25 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.75 รองลงมาคือ มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.25 มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7 ในด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานะภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมาคือสถานะภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 40 สถานะภาพหย่าร้าง แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.25 และสถานะภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ

79.50 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 69.75 รองลงมาคือ ระดับทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20.75 น้อยที่สุดคือระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 3 ในด้านของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมาคือ รายได้ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.75 และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.75 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.25 และน้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.25

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับปัจจัยลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.10 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานในด้านต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานในด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.37 และให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ ด้านความท้าทายในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และปัจจัยลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.90 และให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ 3.91 โดยเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.20 และให้ความคิดเห็นในระดับพึงพอใจมาก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งมีค่าเฉลี่ย คือ 3.92 ให้ความคิดเห็นในระดับพึงพอใจมาก การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.90 ให้ความคิดเห็นในพึงพอใจมาก สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.87 และเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.64 และให้ความคิดเห็นพึงพอใจมากตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.03 และเมื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.13 และให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ด้านในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ที่ 3.95 และให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

### ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน และความก้าวหน้า



ในงาน มีอิทธิพลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ขณะที่ปัจจัยลักษณะในด้านความหลากหลายของงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่อย่างใด

โดยทั้งหมดมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยลักษณะงานในด้านความท้าทายในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 60

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ขณะที่ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่อย่างใด

โดยทั้งหมดมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมได้ร้อยละ 65

## 5.สรุปผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 -30 ปี มีสถานภาพ โสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีเห็นด้วย คิดเป็น มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับวิชาการ มีรายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยปัจจัยลักษณะงาน ด้านความความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและด้านความก้าวหน้าในงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ว่าลักษณะงานมีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านความหลากหลายของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Steers (1977) ที่กล่าวไว้ว่าความหลากหลายของงาน คือ ระดับความยากของงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานจะเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและกระตุ้นให้บุคลากร มีความสนใจในงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสม

จิตร จันท์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อวิเคราะห์ในรายด้าน พบว่า ด้านความท้าทายในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

ให้ความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพึงพอใจมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในระดับพึงพอใจมาก ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้านปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Locke (1976) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจมีหลายองค์ประกอบ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ เพื่อนร่วมงาน องค์กรและการบริหารงาน เป็นต้น โดยได้ให้ความหมาย องค์ประกอบเพื่อนร่วมงานไว้ว่า ได้แก่ การให้ความรู้ความสามารถ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและความมีมิตรภาพอันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน วิธีการจูงใจที่กล่าวข้างต้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นักพฤติกรรมศาสตร์ เห็นว่ามีส่วนในการจูงใจให้คนหรือบุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละคนจะมีความต้องการแตกต่างกันไป

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งร่างกายและแรงใจ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามแผนที่วางไว้ แม้ว่าการทำงานให้แล้วเสร็จจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งหากเรื่องนั้นๆจะส่งผลดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการทำงานที่จะทำงานในองค์กรของตนจะแสดงออก ในรูปแบบของทัศนคติ 3 ประการ คือ 1.ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร 2.มีความพยายามอย่างสูงที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร 3.ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ผ่านเจริญวิวัฒน์ (2556) ที่กล่าวไว้ว่า

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะและความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในลักษณะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกจงรักภักดีและมั่นใจในองค์กรรวมถึงพร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ความตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่จะอุทิศเพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สอดคล้องไปกับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้ จากปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน มีเพียง 2 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความท้าทายในการทำงานและ ด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Hackman and Oldham(1980) ที่กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของงานจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จะแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะคือ 1. การใช้ทักษะที่หลากหลาย 2. ความชัดเจนของงาน 3. ความสำคัญของงาน 4. ความมีอิสระในการทำงาน และ 5.การให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ได้ศึกษาเรื่องระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อจำแนกตามลักษณะงานแล้วพบว่าลักษณะงานที่มีความท้าทาย เป็นส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรจนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยเมื่อวิเคราะห์โดยละเอียดจะเห็นว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านความท้าทายในการทำงานและด้าน ความก้าวหน้าในงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีและอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าปัจจัย ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สอดคล้องไปกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้ จากปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน มีเพียง 4 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ เมื่อระดับความคิดเห็นของปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับแนวคิดของ Glimmer (1971) ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่ทำจะมีผลต่อความพึงพอใจ ซึ่งได้สรุปไว้เป็นมิติด้านต่างๆ ดังนี้ 1.การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ตนเองมี 2.การบังคับบัญชา 3.ความมั่นคงในงาน 4.ขนาดขององค์กรและลักษณะการดำเนินงาน 5.สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6.เงินเดือนหรือค่าจ้าง 7.ความก้าวหน้าในสายงาน 8.ลักษณะทางสังคมในองค์กร 9.การติดต่อสื่อสารในองค์กร และ 10.ผลตอบแทนที่จะได้รับเนื่องจากการทำงาน โดยมีมิติต่างๆเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจ หากผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในมิติต่างๆในด้านบวก จะทำให้มีเกิดความพึงพอใจในการ และยังสอดคล้องกับ แนวคิดของพิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559) ที่กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อ

งานจะเกิดขึ้น โดยที่บุคคลนั้นได้รับสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจจนทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งความพึงพอใจในด้านต่างๆ ออกเป็น 6 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติประจำ
3. สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์พิเศษต่าง ๆ
4. ปัจจัยหลักที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. โอกาสในความก้าวหน้าในงาน

จากผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของงาน เนื่องจากภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีหลากหลายด้าน ทำให้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่บุคลากรมีอยู่ ดังนั้น ผู้วิจัย มีความคิดเห็นว่า กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรมีการจัดอบรมเพื่อความรู้ให้แก่บุคลากรและมีคลังความรู้สำหรับสืบค้นข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการทำงานต่อไป

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เนื่องจากรูปแบบการทำงานมีแผนแบบที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นน้อย ทำให้ในบางครั้งไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบได้ตามที่บุคลากรต้องการ ดังนั้น หน่วยงานควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบแผนการปฏิบัติงาน หรือสร้างแบบแผนที่มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีบุคลากรจำนวนมาก หน่วยงานควรมีแผนการบริหารจัดการทรัพยากรที่ชัดเจน รัดกุม และครอบคลุมกระบวนการทำงานทั้งหมด

### บรรณานุกรม

- สุพัตรา ผ่านเจริญวิวัฒน์ . (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์กรมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นายพิชิต ปราณพร้อมพงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากร บุคคลบริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Glimmer, E. (1971). *A Glimmer of their own beauty: Black sounds of the twenties*. n.p.,279-283

- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology.,P1297-1350
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative science quarterly, 46-56.
- Hackman, J. R., Hackman, R. J., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign (Vol. 2779)*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.,90
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. Administrative science quarterly, 1-14.
- Mowday J. P., L. W. Porter and R. M. Steers. (1982). *Employee-Organizational Linkage:The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York:Academic Press.