

ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี¹
CORRELATION BETWEEN JOB DEDICATION AND SHARED VALUES WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF RUSAMILAE SUB-DISTRICT
MUNICIPALITY EMPLOYEES, MUEANG DISTRICT, PATTANI PROVINCE

ณรรช หลักชัยกุล²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันและ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี จำนวน 120 คน การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติของความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) กลุ่มอายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมแตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษาและอายุงานที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่มีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ค่านิยมร่วมสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 20.8 และมีประสิทธิภาพในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทและค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were to 1) study the level of job dedication, shared values, and organizational commitment of employees; 2) analyze differences in personal factors that effected to job dedication, shared values and organizational commitment were different and 3) analyze the correlation between job dedication and shared values with organizational commitment of employees. The group of key informants were 120 employees of Rusamilae Sub-district Municipality, Mueang Pattani District, Pattani Province. The survey was conducted using a questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA and statistically significant differences were compared with Scheffé's method and Enter Multiple Regression Analysis of job dedication and shared values affecting employee's organizational commitment in testing the correlation between independent variables and dependent variables. The results showed that 1) the overall of job dedication and shared values employees were at a high level and the overall organizational commitment was at a moderate level. 2) the different age groups of employees were affected to job dedication and shared values are different, while the different education level and working experiences were no statistically significant difference between job dedication, shared values, and organizational commitment at .05 and 3) there was no correlation between job dedication and organizational commitment but there was correlation between shared values and organizational commitment of employees. The shared values were able to predict the variance of organizational commitment of 20.8% and effective explaining the variance of organizational commitment at the .05 level.

ที่มา และความสำคัญของปัญหา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีการพูดถึง “การปฏิวัติอุตสาหกรรมระลอกที่ 4” ว่าทำให้องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวขนานใหญ่ เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และนวัตกรรม ทำให้องค์การสามารถส่งมอบสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้องค์การภาครัฐราชการของไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงความพยายามในการพัฒนาระบบราชการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน และพลิกผัน (Disruptive Change) ดังจะเห็นได้จากการที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการบริหารประเทศโดยยึดเป้าหมายระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ การปฏิรูปประเทศตามมาตรา 286 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และการดำเนินการตามนโยบายสำคัญ อาทิ การมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 และการพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับผลกระทบของการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ในปัจจุบัน ทำให้เกิดภาวะ “วิกฤติซ้อนวิกฤติ” ทำให้การปรับเปลี่ยนองค์กรมีความยาก และท้าทายยิ่งขึ้น (สุรพงษ์ มาลี, 2563)

จากที่กล่าวมา องค์กรจึงต้องมีการเตรียมคนให้มีทักษะ และสมรรถนะการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยแนวคิดเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มไปด้วยพลังเพื่อปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ที่ไม่มีที่สิ้นสุดออกมา (Workforce Enrichment) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งสร้างพลังที่เกิดจากความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) จะทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงความภักดี (Employee Loyalty) และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร คุณลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างได้ด้วยปัจจัยหลายประการ อาทิ การกำหนดค่านิยมร่วมกันของพนักงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปรับลักษณะงานให้มีความท้าทาย และน่าสนใจ การส่งเสริมความสัมพันธ์ในงาน การดูแลผลประโยชน์ตอบแทน การพัฒนาโอกาสความก้าวหน้า และการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ, 2562)

หากพิจารณาเรื่องการสร้างความภักดีของพนักงาน เป็นเพียงการคาดหวังถึงพฤติกรรมในอนาคตของพนักงาน ซึ่งยังไม่สามารถแสดงถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนัก และพิจารณาว่าพนักงานมีความคิดเกี่ยวกับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรอย่างไร และจะกระตุ้นพนักงานให้มีส่วนสนับสนุนองค์กร ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ด้วยการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Buchanan, 1994 อ้างถึงใน Thanyaluck Bunjongkaew, 2005) ที่จะส่งผลให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นั่นคือ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานในองค์กรจะช่วยให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงแล้วจะแสดงออกโดยการยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไป แต่ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อ

องค์กรน้อยแล้วก็อาจมีผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อย และนำมาซึ่งการลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ซึ่งผลดังกล่าวก่อให้เกิดความสูญเสียได้ทั้งสองฝ่าย (ภูมิพัฒน์ ลักษณ์กุลมาศ, 2550)

ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงความต้องการของคนในองค์กร และผสมผสานความต้องการเหล่านั้นให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป ในแต่ละองค์กรจึงต้องมีการกำหนดค่านิยมองค์กรขึ้นด้วยเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมซึ่งเป็นเสมือนกรอบสำหรับใช้เป็นทิศทางของแนวความคิด และพฤติกรรมของบุคลากร องค์กรมีค่านิยมร่วมในทางใดก็สามารถช่วยทำหน้าที่กำกับดูแลให้บุคลากรคิด และแสดงพฤติกรรมออกไปในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน ถ้าปราศจากค่านิยมร่วมแล้วบุคลากรขององค์กรจะคิด และพูด จะทำหรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างหลากหลาย อันเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งสูงขึ้น อาทิ ความขัดแย้งระหว่างบุคคลต่อบุคคล ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับองค์กร (นฤมล สุนสวัสดิ์, 2549)

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลรัฐสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีฐานะเป็นนิติบุคคล และอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชน และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานของตนเอง (ชวงส์ ฉายะบุตร, 2539) ทั้งนี้ ผลของการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องในการส่งเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรัฐสะมิแลเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานได้ตรงกับความต้องการของประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรัฐสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีเป็นอย่างไร
2. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรัฐสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีแตกต่างกันอย่างไร
3. ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรัฐสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานีอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี แตกต่างกัน
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการทั้งใน และต่างประเทศ โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมที่สื่อถึงความสนใจ ตั้งใจ และเต็มใจปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Allen and Meyer (1993) ได้ศึกษา และพัฒนาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกไว้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความชัดเจนของบทบาท และเป้าหมายในการทำงาน ระดับความยากของเป้าหมายงาน ระดับความสนใจที่ผู้บริหารมีต่อข้อเสนอแนะจากพนักงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจขององค์กร การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในงาน ความรู้สึกของพนักงานว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร การได้รับผลสะท้อนกลับในงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) ได้แก่ ทักษะที่พนักงานได้จากงาน ภูมิหลังทางการศึกษา ความพร้อมในการย้ายถิ่นที่อยู่ การลงทุนลงแรงในการทำงานที่ผ่านมา ผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความผูกพันกับถิ่นที่อยู่อาศัยปัจจุบัน และโอกาสในการได้งานใหม่ที่ดีกว่าหรือเทียบเท่ากับงานปัจจุบัน

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้แก่ ความคาดหวังภายในองค์กรว่า พนักงานควรมีความผูกพันต่อองค์กร

2. แนวคิดความมุ่งมั่นทุ่มเท

ความมุ่งมั่นทุ่มเท หมายถึง การแสดงออกของพนักงานถึงการเสียสละ ทุ่มเทเวลา มีส่วนร่วม กระตือรือร้น และความตั้งใจเป็นพิเศษด้วยความสมัครใจซึ่งสูงกว่าความต้องการขั้นต่ำจากงานปกติเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเชื่อมโยงกับความรู้สึกของพนักงานที่ต่องาน และองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลที่มีทั้งตัวแปรคุณลักษณะของบุคคล งาน และองค์กร Zigarmi et al. (2011) ได้อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (Intent to Stay) การกล่าวรับรององค์กรในทางบวก (Intent to Endorse) การเอาชนะอุปสรรค (Intent to Exert Discretionary Effort) การกระทำตนเป็นสมาชิกที่ดี (Intent to Use Organizational Citizenship Behaviors) และการสร้างผลงานที่ดีเลิศ (Intent to Perform) ความมุ่งมั่นทุ่มเทดังกล่าวนี้เป็นลักษณะทางจิตที่พร้อมกระทำในรูปแบบของพฤติกรรมได้ชัดเจน

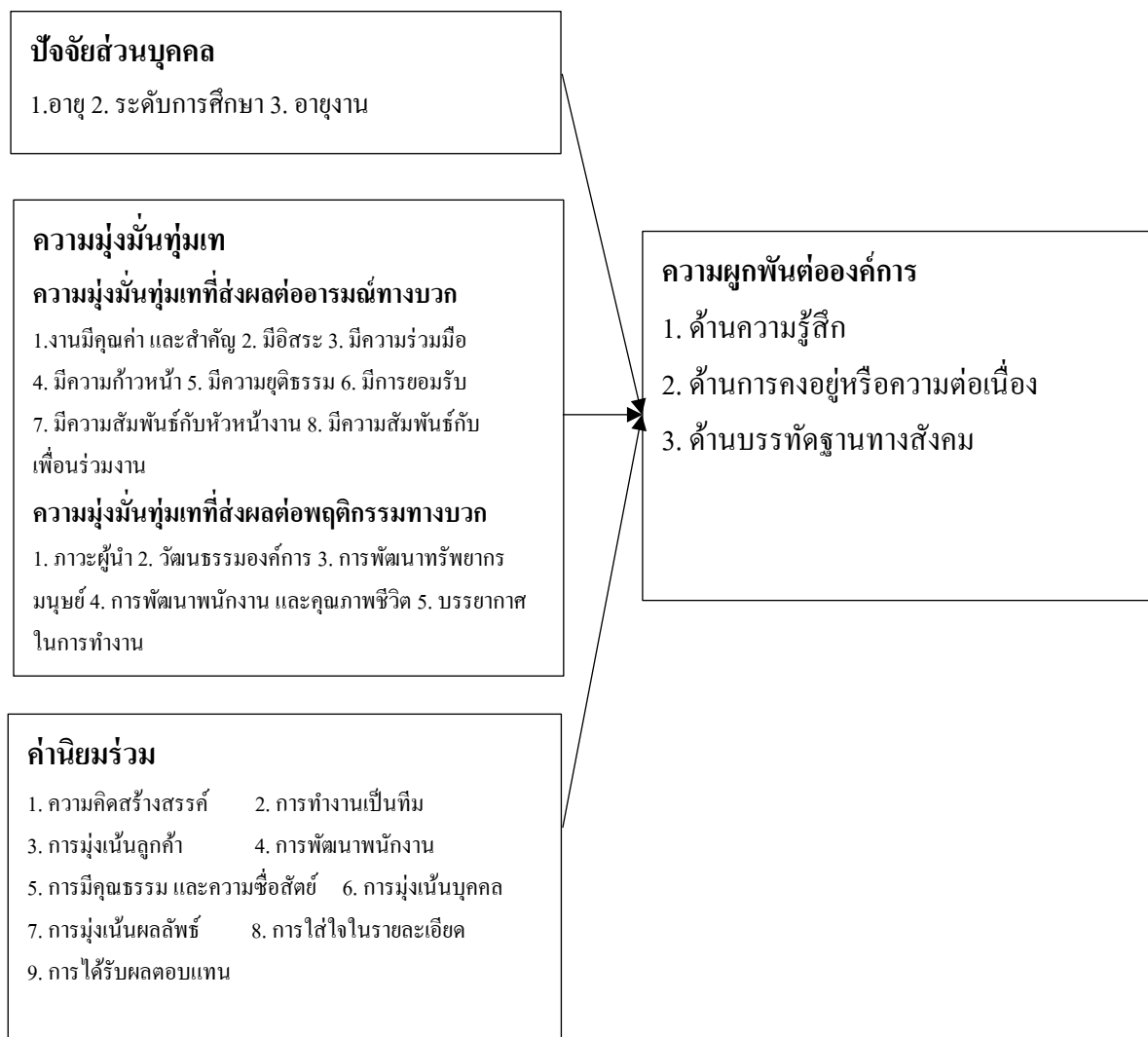
ความมุ่งมั่นทุ่มเทเป็นการแสดงอารมณ์ทางบวกของพนักงานที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงภาพรวมของงาน ได้แก่ งานมีคุณค่า และสำคัญ มีอิสระ ความร่วมมือ ความก้าวหน้า ความยุติธรรม การยอมรับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิต และบรรยากาศในการทำงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม หมายถึง ค่านิยมที่ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อร่วมกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยค่านิยมร่วมเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นค่านิยม และบรรทัดฐานที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกัน จนกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงานภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไป และเป็นสิ่งสำคัญสู่ความสำเร็จในการแข่งขัน

ค่านิยมจึงเป็นความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกนึกคิดที่แต่ละบุคคลใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต โดยมีส่วนช่วยกำหนดการกระทำ และเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจของแต่ละบุคคลซึ่งเมื่อพนักงานต้องมาปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร จึงเกิดค่านิยมร่วมขึ้น สิ่งทีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรนิยมยึดถือเป็นแนวทางพฤติกรรมที่มีประโยชน์ พึงปรารถนา ถูกต้องเหมาะสม ดึงงาม และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับค่านิยมทางการบริหารของภาครัฐที่เป็นเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ยึดมั่นธรรมาภิบาล สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมใจทำงาน และบริการเป็นเลิศ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลจรูญเกษม อำเภอมะนังปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ พนักงานเทศบาลตำบลจรูญเกษม อำเภอมะนังปัตตานี จังหวัดปัตตานี ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล 55 คน และพนักงานจ้าง 81 คน รวมทั้งสิ้น 136 คน ปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลประชากรให้ได้มากกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนประชากรทั้งหมดเพื่อความเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของการศึกษานี้ ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.24

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน

2) ความมุ่งมั่นทุ่มเท ประกอบด้วย

(1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทที่ส่งผลต่ออารมณ์ทางบวก ได้แก่ งานมีคุณค่า และสำคัญ มีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

(2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาพนักงาน และคุณภาพชีวิต และบรรยากาศในการทำงาน

3) ค่านิยมร่วม ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นลูกค้า การพัฒนาพนักงาน การมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ การมุ่งเน้นบุคคล การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การใส่ใจในรายละเอียด และการได้รับผลตอบแทน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก การคงอยู่หรือความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานทางสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีจำนวนคำถามรวม 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความมุ่งมั่นทุ่มเท ผู้วิจัยได้ปรับ และเรียบเรียงข้อคำถามจากการศึกษาของ Lloyd (2008) เป็นการแสดงออกของพนักงานประกอบด้วย

1) ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานมีอารมณ์ทางบวกซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงภาพรวมของงาน ได้แก่ งานมีคุณค่า และสำคัญ มีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนคำถาม 11 ข้อ และ

2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาพนักงาน และคุณภาพชีวิต และบรรยากาศในการทำงาน มีจำนวนคำถาม 5 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 ค่านิยมร่วมเป็นค่านิยมองค์การโดยอ้อม ผู้วิจัยได้ปรับ และเรียบเรียงข้อคำถามจากการศึกษาของ Tepeci (2001) ประกอบด้วยยึดการมั่นธรรมาภิบาล สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมใจทำงาน และบริการเป็นเลิศ ซึ่งเป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นลูกค้า การพัฒนาพนักงาน การมีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ การมุ่งเน้นบุคคล การมุ่งเน้นผลลัพธ์ การใส่ใจในรายละเอียด และการได้รับผลตอบแทน รวมข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่แสดงพฤติกรรมที่สื่อถึงความสนใจ ตั้งใจ เชื่อมมั่น ยอมรับเป้าหมาย มีค่านิยม และเต็มใจปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ปรับ และเรียบเรียงข้อคำถามจากแนวคิดของ Allen and Mayer (1993) ประกอบด้วยด้านความรู้สึก การคงอยู่หรือความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานทางสังคม รวมข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อหน่วยงานด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
ความมุ่งมั่นทุ่มเท	.816	16
ค่านิยมร่วม	.965	36
ความผูกพันต่อองค์กร	.739	12
รวมทั้งฉบับ	.950	64

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว โดยการแจกแบบสอบถามกับประชากรทั้งหมดจำนวน 136 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาได้ 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.24 ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากโครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ (MPA / MBA) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พร้อมแนบข้อเสนอโครงการวิจัย และแบบสอบถามเสนอ ต่อนายกเทศมนตรีตำบลรูสะมิแล เพื่อขอความอนุเคราะห์ลงพื้นที่เก็บข้อมูล

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบ และมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

2) วิเคราะห์ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยจะนำค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านที่วิเคราะห์ได้มาแปลผลของค่าเฉลี่ยตามลำดับความสำคัญ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ (Best, 1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00 สรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแลมีระดับค่าเฉลี่ยรวมของความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66 สรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแลมีระดับค่าเฉลี่ยรวมของความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 สรุปได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแลมีระดับค่าเฉลี่ยรวมของความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรน้อย

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่า r เท่ากับ 0.70 ซึ่งน้อยกว่า 0.75

2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแลโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation: ANOVA) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการ

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffé) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพื่อเป็นการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม พบว่า การตรวจสอบ Normality ด้วย Normal Probability Plot โดยค่า e_i มีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงปกติ และไม่มีการคลาดเคลื่อนจากการวัดตัวแปร โดยไม่มีค่า Standardized Residuals มากกว่า +3 หรือน้อยกว่า -3 จึงไม่มีค่า Outlier นั่นคือ ค่านิยมร่วม และความทุ่มเทไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวนมากที่สุด 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมามีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี และ 30 – 39 ปี จำนวนเท่ากัน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และปฏิบัติงานอยู่ในสำนักปลัดเทศบาลมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาปฏิบัติงานในกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม จำนวน 28 คน คิดเป็น 23.3 ส่วนอายุงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมามีอายุงานระหว่าง 6 – 10 และ 11 – 15 จำนวนใกล้เคียงกัน 22 และ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และ 16.7 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในระดับสูง ยกเว้น ด้านความสามารถในการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่น และจงใจให้อินยอมปฏิบัติตามความประสงค์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย มีข้อสังเกตเรื่องหน่วยงานมีนโยบายการจ่ายผลตอบแทนรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในประเด็นค่านิยมร่วมของพนักงาน และพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในระดับปานกลางถึงสูง กล่าวคือ ผู้มีระดับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีความสุขมาก ถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานกับหน่วยงาน เพราะคิดว่าหน่วยงานมีบุญคุณกับพนักงาน และหน่วยงานควรได้รับความภักดี และซื่อสัตย์ ส่วนพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง ถ้าไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับหน่วยงานอย่างมากแล้ว อาจพิจารณาที่จะไปทำงานที่อื่น และเป็นการยากที่จะลาออกจากหน่วยงาน แม้ว่าอยากจะลาออกก็ตาม

3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานมีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า กลุ่มอายุของพนักงานที่ต่างกันมีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมแตกต่างกัน ขณะที่ระดับการศึกษา และอายุงานที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้ความมุ่งมั่นทุ่มเท ค่านิยมร่วม และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์หิวเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี ($R = .473$) และสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 20.8 ($R^2 = .208$) ตัวแปรค่านิยมร่วมมีประสิทธิภาพในการอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = .288$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่มีความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลรูสะมิแลตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลรูสะมิแล ควรกำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานแบบองค์รวม

1.2 ผู้บริหารเทศบาลตำบลรูสะมิแล ควรกำหนดแผน และกลยุทธ์การเสริมสร้างค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 เทศบาลควรจัดประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือนเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางส่งเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเท และค่านิยมร่วมของทุกฝ่ายงาน อาทิ การจัดการฝึกอบรมในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนควรสนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยการเสริมแรง และกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยการรับฟังความคิดเห็น และส่งเสริมการมีส่วนร่วม นั่นคือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม และสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ได้ประเด็นที่น่าสนใจ อีกทั้งเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย โครงสร้าง วัฒนธรรม องค์กร รูปแบบการบริหารงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- Allen, N. J.; Meyer, J.P. and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78 (4): pp.538-551.
- Best, John. (1977). **Research in Education**. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Lloyd, R. 2008. Discretionary Effort and the Performance Domain. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, 1: pp. 22-34.
- Tepeci, M. (2001). **The Effect of Personal Values, Organizational Culture and Person Organization Fit on Individual Outcomes in the Restaurant Industry**. Doctoral dissertation, The Pennsylvania State University.
- Thanyaluck Bunjongkaew. (2005). **Organizational Commitment: Case Study of Revenue Bangkok Area Region 7 Office**. Master of Arts in Political Science Ramkhamhaeng University.
- Zigarmi, D. Nimon; Houson D.; Witt, D. and Diehl, J. (2011). Employee Work Passion. Perspective Volume 3 (Online). Retrieved April 20, 2022 from <http://www.kenblanchard.com>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). **การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหาร และวิจัย**. กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล สุนสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: วันทิพย์.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*. 13(2): น. 493-504.
- ภูมิพัฒน์ ลักษณะกุลมาศ. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรพงษ์ มาลี. (2563). คุณลักษณะขององค์กร และกำลังคนที่จะรอดพ้นวิกฤตในศตวรรษที่ 21. *วารสารข้าราชการ*. สำนักงาน ก.พ., 62(2), น. 16.