

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม<sup>1</sup>

The study of factors affecting the organizational commitment of personnel

Chiangyuen Subdistrict Administrative Organization Chiangyuen District Mahasarakham Province

ภัทรวรรณ คำหารพล<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบ t-Test, F-Test (One-Way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และสมการพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีสถานภาพสมรสอายุอยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 และส่วนใหญ่สังกัดสำนักปลัด ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรด้านกรมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดมหาสารคาม

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The objectives of this independent study were to study (1) the level of organizational commitment of Chiangyuen Subdistrict Administrative Organization personnel. Chiangyuen District Mahasarakham Province (2) Factors affecting organizational commitment of personnel of Chiangyuen Subdistrict Administrative Organization Chiangyuen District Mahasarakham Province The contributors in this research were Personnel working at Chiangyuen Subdistrict Administrative Organization Chiangyuen District Mahasarakham Province consisted of 40 people. The tools used in the study were questionnaires, statistics used in Data analysis, including frequency distribution finding the percentage averaging Finding the Standard Deviation Analysis of t-Test, F-Test (One-Way ANOVA) Double comparison by Least Significant Difference (LSD) and Multiple Regression Analysis. The results of the study can be summarized as follows:

The results of the study found that Most of the respondents were males rather than females. Marital status, age between 41 - 50 years old, bachelor's degree The duration of work is between 11 - 15 years. Monthly income is less than 15,000 and most of them are affiliated with the Office of the Permanent Secretary. Analysis of the level of organizational commitment of Chiangyuen Subdistrict Administrative Organization personnel Chiangyuen District Mahasarakham Province found that the commitment to the organization Overall, the opinion level was moderate. by the variables in coming to work have the highest average and from the results of the analysis of factors affecting the organizational commitment of the personnel of Chiangyuen Subdistrict Administrative Organization Chiangyuen District Mahasarakham Province found that the factors affecting the organizational commitment of personnel as a whole had a high level of opinion. by the variables in attitude towards colleagues have the highest average

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กร (Organization) เกิดจากการรวมกลุ่มกันของบุคคลในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เป้าหมายนั้นมีทั้งที่เป็นแบบแสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร องค์กรโดยทั่วไปจะประกอบไปด้วยโครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ สารสนเทศ และบุคคล โดยบุคคลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรอื่นๆ เนื่องจากบุคคลเป็น ทรัพยากรที่มีชีวิต มีจิตใจ มีสติปัญญาที่จะริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถนำทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กรมาก่อให้เกิดประโยชน์และสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยผลักดันให้องค์การนั้นสามารถดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงานมากขึ้น และสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถทำได้คือการสำรวจว่า ทุกวันนี้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และรู้สึกอย่างไรต่อองค์กร ผู้บริหารองค์กรและเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรนำผลสำรวจไปใช้ในการพัฒนาระบบบริหารพัฒนางานด้านสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำอย่างไรให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้องค์การบรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ องค์กรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการลาออก เปลี่ยนไปทำงานในที่ใหม่ หรือการโอนย้ายของบุคลากรไปยังหน่วยงานราชการอื่นๆ โดยบุคลากรที่ออกจากหน่วยงานเหล่านั้น ส่วนหนึ่งเป็นบุคลากรที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สำหรับองค์กร เมื่อบุคลากรเหล่านั้นลาออกเปลี่ยนไปทำงานในที่ใหม่ หรือการโอนย้ายของบุคลากรไปยังหน่วยงานราชการอื่นๆ ส่งผลให้องค์การขาดบุคลากรอันจะทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการแก่ประชาชน และการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการสูญเสียเงินลงทุน และเวลาในการสรรหา คัดเลือก และการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความสามารถและศักยภาพทัดเทียมกับบุคลากรเดิมที่ได้ออกไป

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะทำการศึกษาและสำรวจหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยมีความคาดหวังว่าผลของการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อให้ทราบว่าจะอะไรคือปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรการบริหารส่วนตำบลเชียงยืน ให้บุคลากรมีความตั้งใจ มีความทุ่มเทในการทำงาน รวมถึงการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้ให้คงอยู่กับองค์กรให้ยาวนาน ซึ่งเป็นการช่วยลดปัญหาของการลาออกเปลี่ยนไปทำงานในที่ใหม่ หรือการโอนย้ายของบุคลากรไปยังหน่วยงานราชการอื่นๆ และเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กรการบริหารส่วนตำบลเชียงยืนต่อไป

## คำถามวิจัย

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีความผูกพันต่อองค์การในระดับใด แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานใดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

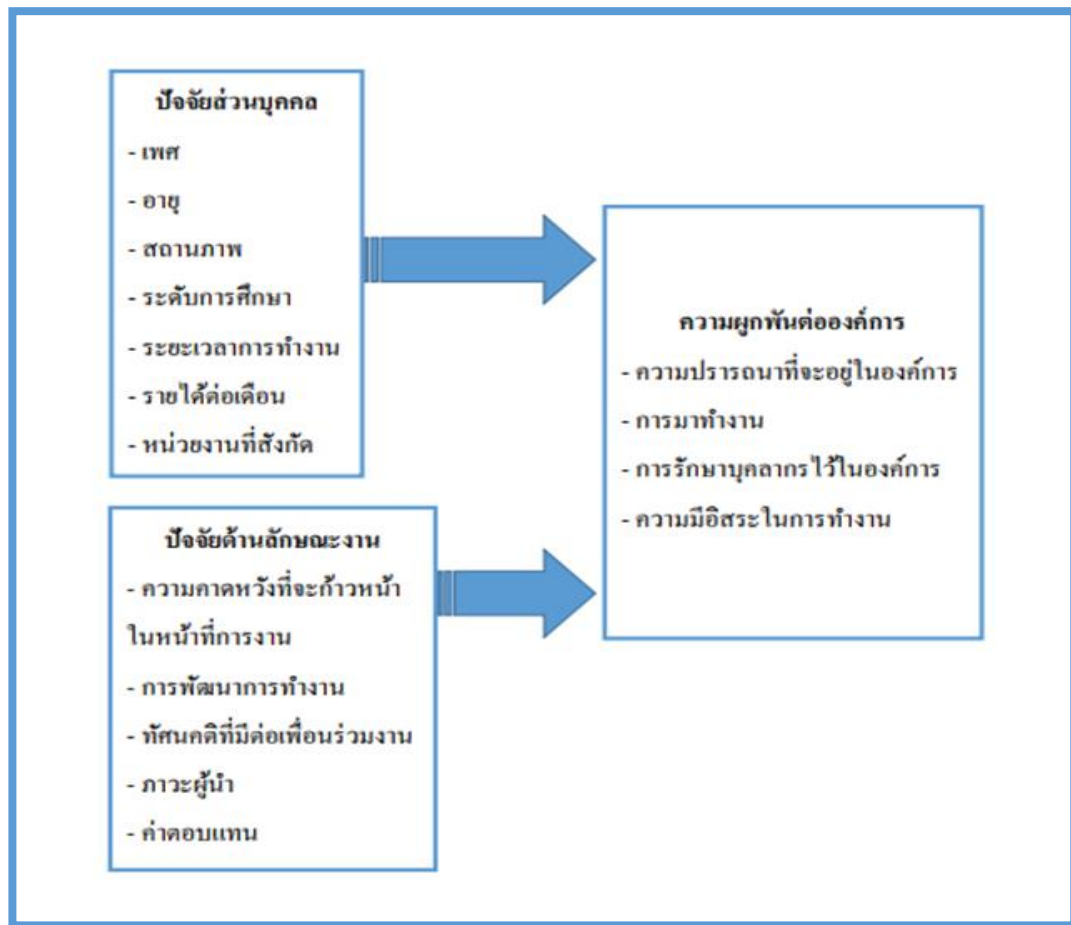
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์การนำมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- แนวคิดทฤษฎีตัวแบบว่าด้วยความผูกพันต่อองค์การ
- ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
- ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
- แนวคิด ทฤษฎีตัวแบบว่าด้วยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- งานวิจัยและผลงานที่เกี่ยวข้อง

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งครอบคลุมทั้ง 6 ส่วนงาน ของโครงสร้างองค์กร ได้แก่ (1) สำนักปลัด (2) กองคลัง (3) กองช่าง (4) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (5) กองส่งเสริมการเกษตร และ (6) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนประชากรเป็นผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 40 คน และไม่มีการสุ่มตัวอย่าง โดยผู้จัดเก็บข้อมูลเข้าไปขอความร่วมมือจากบุคลากรช่วยตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่แท้จริง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จากการศึกษาวิจัย ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร

- การมาทำงาน

- การรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร

- ความมีอิสระในการทำงาน

3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร รวม 5 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดผลของความผูกพันต่อองค์กร รวม 4 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบ ของ Likert's Scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended questionnaire) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยศึกษาจากหนังสือ บทความในวารสาร เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ สารนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และตัวแปรที่ศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อทำการพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไขให้ชัดเจน โดยครอบคลุมเนื้อหาสาระให้ตรงตามวัตถุประสงค์

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน จำนวน 20 คน

5. นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 มาทำการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient

5. การทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงของคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถามนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อให้แน่ใจว่าเครื่องมือที่ใช้นั้นมีคุณภาพและเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเครื่องมือด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เนื่องจากแบบสอบถามนี้ได้ปรับเปลี่ยนและพัฒนา มาจากงานวิจัยที่ศึกษา เกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ข้อคำถามเหมาะสมและตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน เพื่อปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน จำนวน 20 คน แล้วนำค่าที่ได้ไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha Coefficient)

โดยการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.84 เมื่อนำไปเทียบกับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นผลที่ได้มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถกล่าวสรุปได้ว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถามนั้นมีความเที่ยงตรง (Validity) และมีความเชื่อมั่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งนับได้ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรผู้ให้ข้อมูล

6. **วิธีดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานโดยตรงกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอรับคืนตามเวลาที่กำหนด
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจนับจำนวนแบบสอบถาม จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
5. นำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์แปลผล สรุปและรายงานผลการวิจัย

### 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ดังต่อไปนี้

2.1 สถิติ t-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นเชิงกลุ่ม 2 กลุ่มกับตัวแปรตามเชิงปริมาณ

2.2 สถิติ F-Test (One-Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นเชิงกลุ่ม 2 กลุ่มขึ้นไปกับตัวแปรตามเชิงปริมาณ และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

2.3 สถิติทดสอบ การส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ด้วยสมการพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 40 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ข้อมูลกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 40 ชุด ซึ่งคิดเป็น 100 % ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)



2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ t-Test, F-Test (One-Way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สมการพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล เชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (ร้อยละ 55.0) ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 60.0) ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.5) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 77.5) ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี (ร้อยละ 40.0) มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 (ร้อยละ 42.5) และส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานปลัด (ร้อยละ 22.5)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.985) ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.713) ด้านค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.615) ด้านภาวะผู้นำ (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.290) และด้านการพัฒนาการทำงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.190)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการมาทำงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.565) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.440) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.181) และด้านการรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.120)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และหน่วยงานที่สังกัด สรุปผลได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยจำแนกเป็น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน สรุปผลได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ยกเว้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในการกำหนดหรือมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร ผู้บริหารหรือผู้มอบหมายงาน ควรจะต้องกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมอบหมายได้แสดงความคิดเห็นที่ต้องการนำเสนอได้อย่างอิสระในแนวคิด และวิธีการขั้นตอนในการดำเนินการ ทั้งนี้ต้องกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าให้ผู้บริหารหรือบุคคลที่ผู้บริหารกำหนดได้รับทราบความก้าวหน้าเป็นระยะๆ เพื่อช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยแก้ไขปัญหาแก่ผู้ได้รับมอบหมายในกรณีที่มีปัญหาอุปสรรค เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

2. ในกรณีที่มีการมอบหมายงานใหม่ให้แก่บุคลากร ควรมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีบุคลากรในองค์กรที่มีความอาวุโสและประสบการณ์เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน เพื่อเป็นที่ปรึกษาในการให้ความช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ซึ่งจะช่วยฝึกฝน และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้อีกวิธีหนึ่ง

3. หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมองเห็นภาพความก้าวหน้าในอนาคตของตนเองที่ภายในองค์กรได้ชัดเจนมากขึ้น โดยให้เริ่มจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าตามแต่ละสำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืน ตามขั้นตอนดังนี้ (ระดับ 1) แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสำนัก/กอง (ระดับ 2) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง และลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งที่รับผิดชอบ เพื่อพิจารณาการส่งเสริมการอบรมสัมมนา การประชุมและการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้มีสมรรถนะและ

ศักยภาพในการทำงานในปัจจุบัน และตำแหน่งงานที่คาดหวังว่าจะได้รับการแต่งตั้งในอนาคต (ระดับ 3) ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณากรอบเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (ระดับ 4) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (ระดับ 5) เสนอขอความเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าต่อหัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง และนำเสนอให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่อนุมัติใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้ (1) ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ เพื่อให้้องค์การสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรต่อไป (2) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม อย่างไรก็ดี เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุด แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจมีการขยายผลการวิจัยไปยังหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ ตลอดจนหน่วยงานราชการในพื้นที่อำเภอเชียงใหม่ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาในลำดับถัดไป (3) ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล และแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยนำปัจจัยที่พบจากผลการวิจัยที่มีความแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติม อีกครั้ง หลังจากที่หน่วยงานได้มีการนำผลการศึกษานั้นมาดำเนินการปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

## บรรณานุกรม

### หนังสือและบทความในหนังสือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.

### บทความวารสาร

สุรัสวดี สุวรรณเวช. “การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.” วารสารการบริหารตน ปีที่ 31, ฉบับที่ 4 (2553): 55-57.

### วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / ภาคนิพนธ์ / การค้นคว้าอิสระ

กนกวรรณ ขนอม. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของ รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยมีความเกี่ยวพันในงานเป็นตัวแปรกำกับ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

กนิษฐา นาคแดง. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทนอมวงษ์บริการ จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.

- กัลชเรศ ศรีภิรมย์. “เครื่องมือทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างแบรนด์ภายในบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2558.
- จิรวรรณ หาดทรายทอง. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- ชวัลานี สะธานี. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติจังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550
- ณัฐฐา ผุคผ่อง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานและกลุ่มเจเนอเรชั่นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556
- ณรรัตน์ เป้นเมือง. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินกรณีศึกษา:ธนาคารออมสินภาค 9.” สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. “การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย:กรณีศึกษา บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (แกลงคอย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ: กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.

สุรัสวดี สุวรรณเวช. “การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

แสงเดือน รักษาใจ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่.” การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2554

สกว กงสำราญ. “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์.” ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.

ศรินดา สัมฤทธิ์ดี. “ความผูกพันองค์กรของพนักงานออมสิน สำนักงานใหญ่.” การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.

อรอุสา เกษรสังข์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, 2550.

อุษณะ อานาจสกุลฤทธิ์. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.” ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

นางสาวลลิตา จันทร์งาม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.” การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

ทัศนีย์ สร้อยฟ้า. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู๋เรือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

ฉัตรปารี อยู่เย็น. “แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).” การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557.

ทองพิน ชันอาสา. “ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.” สารนิพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

รัชดาพร ร่องเสียง. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทชั้นยอดอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

มัทนา ตูลยนิษกะ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากรณีพนักงานสำนักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.

มนัส ธาราวัชรศาสตร์. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอินโนเวทซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

### **Books and Book Article**

Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization.” *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990) : 1-8.

Becker, S. H. (1960). "Note on the concept of commitment". *The American Journal of Sociology*, 66: 32-42.

Herbiniak, L. And Alutto, A.J. 1972. “Personal and Role - Related Factors in the Development of Organization Commitment.” *Administrative Science Quarterly*. 17 (December) : 555 - 557, 567.

Steers, R. M. (1977, March). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 46 - 75.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York : McGraw - Hill.