

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย

Factors Influencing Organization Commitment of Staffs in the
Government Sectors in North Eastern Thailand

ณิชพร ฤทธิบุญ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทร. 087-955-9889 E-mail: praney.r@acc.msu.ac.th

สุธนา บุญเหลือ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทร. 095-456-3595 E-mail: sutana.t@acc.msu.ac.th

Nichaporn Ritthiboon

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Sutana Boonlua

Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

รับเข้า: 2 กรกฎาคม 2561 ตอบรับ: 14 สิงหาคม 2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐที่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง และ 3) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อไป พร้อมทั้งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มประชากรเก็บจากบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 165 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม 2560 มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจโดยรวมของหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและ

เพศหญิงและระดับการศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานมากที่สุด กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 51 - 60 ปี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมากที่สุด ระดับการศึกษาทุกกลุ่มมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ทั่วไปมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมากที่สุด และ 3) แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐควรเน้นการออกนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้แน่ชัด มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่แน่นอน มีารติดตามการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร ด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study the factors influencing organization commitment of staffs in the government sectors in the Northeastern of Thailand in 3 dimensions such as (1) atmosphere at the workplace, (2) motivation programs support, (3) policy and administration programs); 2) to compare the organization commitment of staffs in the government sectors in overall and each factor classified by gender, age, education, and position; and 3) to propose the guidelines to develop the human resources in the government sectors leading to increase organizational commitment. The questionnaire was the instrument of this research. The cluster sampling method was applied. The data was collected from staffs who worked in the government sectors in the Northeastern part of Thailand various from director, academic staffs, general staffs, full-time workers, and government employees. The data was collected during March to May 2017. The statistical techniques such as frequency, percentage, means, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis were used to analyze the data. The results showed; 1) undergraduate level of education, and general staffs have high level of organizational commitment in overall (3 dimensions). 2) The results of analysis to compare the factors influencing organizational commitment of staffs in the government sectors in each factors classified by gender; it was found that

male/female and every education level groups have no different in all dimensions. Age between 31 - 40 years old had most organizational commitment in atmosphere at the workplace, age between 41 - 50 years old had most organization commitment in support and motivation programs, and age between 51 - 60 years old have most organizational commitment in policy and administration programs. The directors and general staffs had most organization commitment in policy and administration programs. Finally, the guideline to develop the human resources in the government sectors and lead to increase organizational commitment was focused on the policy and administration programs. Each government sector should be clearly defined human resource programs and targets to develop human resources. The effective human resource development plan and the transparency monitoring and evaluation programs were included.

Keywords: organizational commitment, atmosphere at the workplace, support and motivation programs, policy and administration programs

บทนำ

องค์กรจะประสบความสำเร็จย่อมต้องมีทรัพยากรที่ดี ซึ่งทรัพยากรเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการ หรือที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ (Method) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรที่จำกัดในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้งสี่ คือ บุคคล (Man หรือ Human) (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2545) โดยบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการ เพราะบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร และบุคคลเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง (ปริตภา รุ่งเรืองกุล และคณะ, 2561) จึงกล่าวได้ว่า บุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กรและเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินการไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มีบุคคลหรือมีบุคคลที่ไม่มีคุณภาพ จะทำให้การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นย่อมดำเนินไปได้ยาก (สมคิด บางโม, 2553) ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จะต้องหาวิธีการรักษาคนที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด

ถึงแม้ว่า ปัจจุบันหน่วยงานของรัฐจะมีผลการดำเนินงานที่ดีและมีประสิทธิภาพสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการก็ตาม แต่หน่วยงานของรัฐยังมีข้อบกพร่องคืออัตราการลางาน/การ

ขาดงานของบุคลากรค่อนข้างสูง ทั้งที่หน่วยงานของรัฐพยายามหาวิธีเพื่อกำจัดข้อบกพร่องนี้ก็ตาม (เมขลา วุฒิวงศ์ และคณะ, 2559) ในการบริหารจัดการองค์การ “คน” หรือ “บุคคล” ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะ “คน” หรือ “บุคคล” เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กรและธำรงรักษาบุคลากรไว้ ผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พุ่งเทแรงกายแรงใจให้องค์กรประสบความสำเร็จ รักองค์กร มีความสุขกับงานที่ปฏิบัติ นั่นคือทำอะไรให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในที่สุด

ความผูกพันของบุคลการกับองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ มีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย (ณัฏฐา กริทธิรัญ, 2550) องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ส่งผลให้มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็ย่อมที่จะส่งผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ระดับความผูกพันกับองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นพื้นที่ใหญ่ที่สุดของประเทศมีจำนวนประชากรหนึ่งในสามของประชากรไทยทั้งประเทศ (21,916,034 คน จาก 65,729,098 คน) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานของภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐที่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่ง
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อไป พร้อมทั้งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจสูงขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

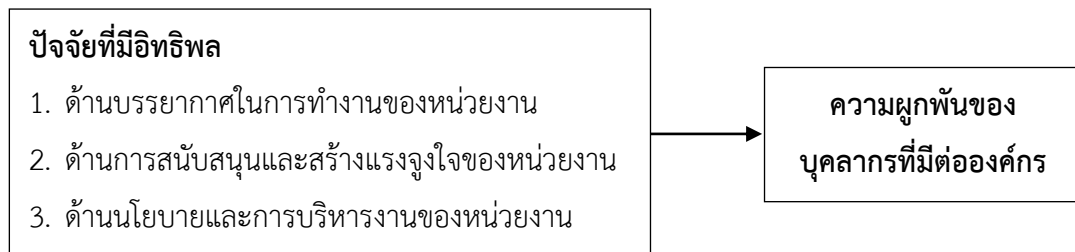
เอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ สายธาร ทองอร่าม (2550: 10) ยังได้กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ จากแนวคิดที่ได้กล่าวในขั้นต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ในงานวิจัยชิ้นนี้ มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี E.R.G (E.R.G Theory) โดย วิชัย เรืองหนู (2548) และ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดย สายธาร ทองอร่าม (2550) ได้นำมาประยุกต์ทำให้เกิดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยชิ้นนี้ คือ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งมุ่งเน้นปัจจัยที่เป็นความต้องการของมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ความต้องการทางกาย หรือทางจิตวิทยาที่ดีเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตอบสนองได้โดยใช้แรงจูงใจเฉพาะอย่าง กับความต้องการของบุคคล และการตั้งเป้าหมายที่ยากและเฉพาะเจาะจงจะนำมาซึ่งระดับของผลการปฏิบัติงานที่ออกมาสูงมากกว่าเป้าหมายทั่ว ๆ ไป อันเปรียบเสมือนแรงกระตุ้นภายใน ผลสะท้อนกลับที่สร้างขึ้นด้วยตัวเองจะเป็นแรงจูงใจที่มีอำนาจมากกว่าผลสะท้อนกลับที่เกิดจากภายนอก ต่อจากนั้นจึงเป็นเรื่องของทฤษฎีความ

พึงพอใจที่ช่วยเชื่อว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมาน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระดับความคาดหวังของตนเองที่มีต่อผลที่จะได้รับและจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในงานและเกิดความผูกพันกับองค์กรหรือไม่ และความคาดหวังจะเป็นแรงผลักดันทางด้านจิตใจให้เกิดเป็นการกระทำ หากเห็นว่าสิ่งที่ต้องการนั้นมีคุณค่า ซึ่งความผูกพันของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้เมื่อสามารถบรรลุถึงความคาดหวังของตนเอง รวมถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดจากผลการกระทำของตนเอง ซึ่งอาจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมหรือประสบการณ์ของบุคลากรนั่นเอง ดังนั้น การเสริมแรงจึงเป็นการต้องการให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ ทั้งนี้ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี คือ เรื่องของความสามารถ และการรับรู้ในเรื่องของความเป็นธรรมและไม่เป็นธรรมของนโยบาย การบริหารงานบุคคล ซึ่งเริ่มแต่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมและระบบการให้รางวัลที่ก่อให้เกิดการรับรู้ว่าเป็นธรรมที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดความพยายามในการปฏิบัติงาน นั่นเอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานของรัฐสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ 4 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ดังนี้ 1) อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดขอนแก่น เป็นตัวแทนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง 2) อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นตัวแทนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 3) อำเภอเสิงสางและอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา เป็นตัวแทนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ 4) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย เป็นตัวแทนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยวิธีการจัดกลุ่ม (Cluster) เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 10 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549: 74) ใช้สูตรของ W.G.Cochran

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 50% หรือ 0.50)

Z คือ ระดับความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ เช่น

Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 เท่ากับ 1.65 (ความเชื่อมั่น 90%) $\gg Z = 1.65$

d คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (จะต้องสอดคล้องกับค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นนั้น ๆ) เช่น ระดับความเชื่อมั่น 90% สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.10

แทนค่า $n = (.50)(1 - .50)(1.65)^2 / 0.10^2 = 68.06$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 70 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 10 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 165 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 70 ตัวอย่าง (กลยา วาณิชย์บัญชา, 2549: 75)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จาก 5 อำเภอ 4 จังหวัด คือ 1) อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น 2) อำเภอดำรง จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) อำเภอเสิงสางและอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา และ 4) อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย โดยวิธีการจัดกลุ่ม (Cluster) แบบสุ่มจับสลากเพื่อทุก ๆ หน่วยตัวอย่างมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยส่งทางไปรษณีย์และติดตามจากการโทรศัพท์พร้อมส่งผู้ช่วยนักวิจัยลงพื้นที่ เพื่อทำการเก็บแบบสอบถามเอง ระหว่างเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม 2560 รวมระยะเวลา 90 วัน ได้จำนวนดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (อบต.)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
กาฬสินธุ์	5	13
ขอนแก่น	5	78
นครราชสีมา	11	70
หนองคาย	5	4
รวม	26	165

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในหน่วยงานของรัฐในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งผลลัพธ์ออกมาหาค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.449 -

0.919 ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ (2546: 35) ได้เสนอว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ต้องมีค่า 0.40 ขึ้นไปจึงจะถือว่ายอมรับได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของแต่ละด้านตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟายู่ระหว่าง 0.96 - 0.98 เช่นเดียวกัน รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ (2546: 36) ได้เสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่ายอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: SD) เพื่ออธิบายข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรภาครัฐ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความพึงพอใจต่อการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ และด้านความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งเขียนออกมาเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ TTO} = \beta_0 + \beta_1 \text{TEN} + \beta_2 \text{TSU} + \beta_3 \text{TPO}$$

โดยที่ TTO คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในภาพรวม

TEN คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน

TSU คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน

TPO คือ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์และการอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความมีอิทธิพลของตัวแปรในการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับความมีอิทธิพลมากที่สุด คือ 5 คะแนน จนถึงระดับความมีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ 1 คะแนน

ผลการวิจัยด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรภาครัฐ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความมีอิทธิพล
ด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน	4.15	0.70	มาก
ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน	4.17	0.72	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	4.26	0.83	มาก
โดยรวม	4.19	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่เป็นชาย (ร้อยละ 52.7) อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 49.1) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 41.8) เป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไป (ร้อยละ 46.1) ส่วนข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรโดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.69$) โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยระดับความมีอิทธิพลสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.83$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.72$) และด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.70$) อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับความมีอิทธิพล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงและระดับการศึกษา มีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานมากที่สุด ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานมากที่สุดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนกลุ่มอายุ 51 - 60 ปี มีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมากที่สุดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ระดับการศึกษาทุกกลุ่มมีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ทั่วไป มีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยและผลกระทบของปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ และด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานว่ามีผลต่อความผูกพันขององค์กรเช่นไร ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	TTO	TEN	TSU	TPO	VIF
ค่าเฉลี่ย	4.44	4.15	4.17	4.26	
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.76	0.70	0.72	0.83	
TTO	1	0.576**	0.685**	0.774**	
TEN		1	0.832**	0.722**	3.28
TSU			1	0.830**	5.05
TPO				1	3.25

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factors) ของตัวแปรอิสระปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ทั้ง 3 ด้าน มีค่าตั้งแต่ 3.25 - 5.05 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา (Black, 2006: 585)

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ความผูกพันองค์กร		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	S.E.		
ค่าคงที่	1.281	0.236	5.435	0.000*
ด้านบรรยากาศในการทำงาน (TEN)	-0.052	0.098	-0.526	0.600
ด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ (TSU)	0.182	0.118	1.538	0.126
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (TPO)	0.614	0.082	7.473	0.000*
F = 82.531 p = 0.000 Adj.R ² = .599				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 82.531$; $p = 0.000$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.614 และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj.R^2) เท่ากับ 0.599 จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งบุคลากรภาครัฐมีระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและเป้าหมายในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล อันมีแผนการพัฒนาและยกระดับกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นธรรม จนถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกคนใน

หน่วยงานด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Kehinde (2012: 185) พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพมีความสำคัญและคุณประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของผลการดำเนินงานให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh et al. (2012: 101) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งวิธีการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนั้นจะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรเพื่อเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต เทพวรรณ (2555: 155) พบว่า การที่องค์กรค้นหาคนเก่งเพื่อพัฒนาเป็น Champion ขององค์กรจะทำให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานคนอื่น ๆ ขององค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะแสดงศักยภาพของตนเองออกมา และทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมขลา วุฒิวงศ์ และคณะ (2559: 108) พบว่า องค์กรของรัฐควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การบริหารจัดการคนโดยรวมในด้านกลยุทธ์การหาเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล กลยุทธ์การธำรงรักษาและจูงใจคน และกลยุทธ์การกระจายกำลังคนเพื่อองค์กรจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามนโยบายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรของรัฐมีศักยภาพดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของธุรกิจภาคเอกชน อุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 81) พบว่า ความพึงพอใจในนโยบายการบริหารงานของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในทางตรงกันข้าม งานวิจัยของ ธวัชณภัส เกิดสิน และ แคทลียา ขาปะวง (2559: 54) พบว่า การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ประเทศไทย เพราะบุคลากรในธุรกิจให้บริการทุกคนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และปฏิบัติต่อลูกค้าตามแนวทางของธุรกิจที่ได้กำหนดไว้โดยมาตรฐานการบริการอยู่แล้ว

ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตามย่อมมีความพึงพอใจในการจัดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนและยังมีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่ทำให้มีความทันสมัยทันกับเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันอยู่เสมอ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) ทำให้ลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี มีพฤติกรรมที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร จึงมีผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ดังนั้น จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐาน 3)

ในขณะเดียวกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรภาครัฐนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 อาจเนื่องจากว่า บุคลากรภาครัฐมีความพึงพอใจในส่วนของความมั่นคงทางอาชีพ ความมั่นคงต่อนโยบายขององค์กรมากกว่าสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555: 82) พบว่า การมีอิทธิพลในการทำงานของพนักงานด้านสภาพแวดล้อมใน

การทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว นามโยธา (2552: 176) และ อรุณ แสงหอม (2558: 54) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และมีส่วนจูงใจอันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของรัฐด้วย แต่ผลงานวิจัยของ ไกรสร ศรีสุวรรณ และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559: 127) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรและอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐาน 1)

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานจะประกอบด้วยสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง Shore และ Wayne (1993: 778) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กร จะเกี่ยวกับค่านิยมสนับสนุนพนักงานและการให้ความสนใจดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพนักงาน อันเป็นการที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าว จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ดังนั้น จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (สมมติฐาน 2)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในเรื่องของนโยบายการบริหารขององค์กรเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ทางหน่วยงานไม่ว่าจะของรัฐหรือเอกชนจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและมีการชี้แจงเป้าหมายหรือนโยบายในการทำงานขององค์กรให้แก่บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่าง ๆ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันกับเป้าหมายขององค์กร ลดการขัดแย้ง รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรสร ศรีสุวรรณ และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงของแรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาร์ในเขตจังหวัดเพชรบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2(3): 122-130. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2561, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112450/87622>

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฏฐา กริทธิบุญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัชณภัส เกิดสิน และ แคทลียา ชาปะวัง. (2559). ผลกระทบของวัฒนธรรมการบริการที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีตภา รุ่งเรืองกุล และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(1): 29-43. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2561, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/125752/95217>
- พิชิต เทพวรรณ. (2555). A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เมขลา วุฒิวงศ์ และคณะ. (2559). ผลกระทบของกลยุทธ์การบริหารจัดการคนเก่งที่มีต่อศักยภาพทางการแข่งขันของโรงพยาบาลในประเทศไทย. วารสารคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ, 8(3): 99 - 110.
- รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ. (2546). การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชัย เรืองหนู. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารไทยพาณิชย์. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2553). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของประเทศไทย 2560. กรุงเทพมหานคร.

- ไสว นามโยธา. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณ แสงหอม. (2558). **บรรยากาศองค์การกับความความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 4**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). **ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bangmo, S. (2010). **Organization and Management**. Bangkok: Wittayapat. (in Thai)
- Black, K. (2006). **Business Statistics: Contemporary Decision Making**. 4th ed. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Boonlert, P. (2002). **A study of factors related to organizational commitment for Government officials under the meteorological department**. Master Thesis, M.Ed. (Educational Management). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Greehirun, N. (2007). **A Study of Job Satisfaction of Srinakharinwirot University Employees**. Master Thesis, M.Ed. (Higher Education). Graduate school, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Kehinde, J.S. (2012). **Talent Management: Effect on Organizational Performance**. Doctor's Thesis. Lagos, Nigeria: Lagos State University.
- Kerdsin, T. & Chapawung, C. (2016). **Impacts of Service Culture over the performance of TOT Co., Public Ltd. In Thailand**. Master Thesis, M.B.A. Mahasarakham University. (in Thai)
- Khejornan, N. (2002). **Orgnaizational Behaviors**. Bangkok: Se-Education. (in Thai)
- Maneelek, R. et al. (2003). **Development of Educational Evaluation Instruments**. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Namyotha, S. (2009). **The relationships between organizational environment and enthusiasm of staffs in the Savings Bank Regional 9**. Master Thesis, M.B.A. Mahasarakham University. (in Thai)
- National Statistical Office. (2018). **Demographics of Thailand 2017**. Bangkok. (in Thai)

- Ruengnu, W. (2005). **Factors Affecting the Organizational Commitment: A Case study of Siam Commercial Bank**. Thesis, School of Social. National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Rungruang, U. (2012). **Employee Satisfaction Affecting Employee Engagement of Steel Processing Company**. Master Thesis, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. (in Thai)
- Rungruangkul, P. et al. (2018). *Factors Affecting Sustainable Human Resource Development for Real Estate Companies Listed in the Stock Exchange of Thailand*. **Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruk University**, 4(1): 29-43. Retrieved on June 1st 2018 from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/125752/95217> (in Thai)
- Sawanghom, A. (2015). **Organizational atmosphere with enthusiasm in the performance of staffs in the Savings Bank Regional 4**. Master Thesis, M.B.A. Bangkok: Stamford International University. (in Thai)
- Shore, L.M., and Wayne, S.J. (1993). *Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support*. **Journal of Applied Psychology**, 34(4): 774 - 780.
- Singh, A. et al. (2012). **Talent Management: A Research Based Case Study in the GCC region**. Doctor's Thesis. Dubai, UAE: American University in the Emirates.
- Srisuwan, K. and Samphanwatthanachai, B. (2016). *Factors Affecting the Job Changing Behavior of Myanmar Migrants in Phetchaburi Province*. **Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruk University**, 2(3): 122 - 130. Retrieved on June 1st 2018, from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/112450/87622> (in Thai)
- Tepwun, P. (2012). **A-Z Modern Human Resource Management Instruments**. Bangkok: Se-education. (in Thai)
- Thongaram, S. (2007). **Organizational Commitment: A Case Study of the Mall Group Co., Ltd. Ramkhamhaeng Branch**. Thesis, School of Social and Environmental Development. National Institute of Development Administration. (in Thai)

- Wanitchbuncha, K. (2006). **Statistics for Research**. 4th ed. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Wutthiwong, M. et al. (2016). *Effects of Talent Management Strategy on Competitiveness of Hospitals in Thailand*. **Journal of Accountancy and Management**. 8(3): 99 - 110. (in Thai)