

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่

Job Characteristics Factors Influencing Employees' Organizational Commitment in
Bangkok Mass Transit Authority (Head Office)

ภัทรพงษ์ งามกิจปราโมทย์^{1*}, กัลย์ ปิ่นเกษร^{2*}, และ ณัฐปภัสร์ จุ้ยเจริญ²

Pattarapong Ngamkitpramot^{1*}, Kal Pinkesorn^{2*}, and Nhatphaphat Juicharoen²

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นพลังขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเหล่านี้จะนำทักษะ ความรู้ และประสบการณ์มาใช้เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การลงทุนในการพัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้องค์การสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นและความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้น การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์การ และ (3) อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ จำนวน 529 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของ งานอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก และ (3) ปัจจัย ด้านลักษณะของงานด้านงานที่มีความหลากหลาย ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และด้านงานที่มีเอกลักษณ์ ของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 60.40

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะของงาน/ ความผูกพันต่อองค์การ/ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

Abstract

Human resources are the driving force an organization's success, as they bring skills, knowledge, and experience to achieve organization's goals. In addition, by investing in the development of human resource management systems, organizations can foster loyalty and motivation, leading to higher performance and a competitive edge. Therefore, the research aimed to study (1) the opinion levels about the job characteristics factor, (2) the opinion levels about organizational commitment, and (3) the influence of the job characteristics factors on organizational commitment of employees of the Bangkok Mass Transit Authority (Head Office).

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

M.B.A Student Program in Business Administration, Sukhothai Thammathirat Open University

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding author: ngam.pattarapong@gmail.com, kal.pinkesorn@gmail.com

Received : 21 พฤษภาคม 2566 / Revised : 17 กันยายน 2566 / Accepted : 20 กันยายน 2566

This study was quantitative research. The population used in this study was 529 employees of the Bangkok Mass Transit Authority Headquarters. The sample size was determined by Taro Yamane's method. The sample size was 228 people. The instrument used in the study was a questionnaire. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and multiple regression analysis. The results of the study revealed that (1) employees had opinions about the job characteristics factor at a high level, (2) employees had opinions about organizational commitment at a high level, and (3) the job characteristics factor including diverse job tasks, feedback receiving and the unique aspects of the work influenced on the organizational commitment with statistically significance at the level of 0.01 and could jointly predict the organizational commitment at 60.40%.

Keyword: Job Characteristics Factor/ Organizational Commitment/ Bangkok Mass Transit Authority

1. บทนำ

พนักงานในองค์การถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการพัฒนาองค์การ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่คอยขับเคลื่อนองค์การให้เดินไปข้างหน้า เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นทุกองค์การต้องสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมทำงานกับองค์การ การที่จะได้พนักงานที่มีคุณภาพต้องอาศัยการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการลงทุนที่มีค่ามหาศาล หากองค์การสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมเท่ากับองค์การต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยที่ยังไม่ได้รับผลตอบแทน อีกทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพิ่มสำหรับการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิมที่ย่อมส่งผลเสียต่อองค์การ

ผู้ศึกษาได้อ่านรายงานประจำปีขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ [8] พบว่าองค์การกำลังประสบปัญหาขาดความต่อเนื่องของพนักงานประจำสำนักงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย บัญชี เศรษฐศาสตร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยแต่ละปีจะมีพนักงานเกษียณอายุแต่ขาดผู้เข้ามารับช่วงต่อองค์ความรู้ ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีระงับการเพิ่มอัตราค่าจ้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต โดยเฉพาะสำนักงานใหญ่ที่ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำสำนักงาน ดังนั้นองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพจึงต้องหาแนวทางการป้องกันและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การจะต้องลดอัตราการลาออกของพนักงานเก่าโดยหาแนวทางจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันระหว่างองค์การ ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกจากงาน โดยอ้างอิงถึงผลการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น Richard

M. Steers [1] กล่าวว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะไม่ต้องการที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอื่น ๆ [2-6, 9-16] ที่เห็นตรงกันว่าความผูกพันต่อองค์การจะช่วยลดปัญหาการลาออกและยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

จากความสำคัญดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ และอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นผลประโยชน์ต่อตัวพนักงานและองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยด้านลักษณะของงานมาเป็นตัวแปรอิสระโดยผู้ศึกษาและตัวแทนพนักงานมีความเห็นตรงกันว่าเป็นปัจจัยที่องค์การสามารถแก้ไขได้สะดวกที่สุด และนำความรู้จากการทบทวน

วรรณกรรม [9–16] มาพัฒนากรอบแนวคิดการศึกษาที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความเป็นอิสระ (Autonomy) งานที่มีความหลากหลาย (Variety) งานที่มีการได้รับข้อมูล

ย้อนกลับ (Feedback) งานที่มีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) และงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interaction) ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานขององค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ จำนวน 529 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2565) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 228 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้พนักงานในแผนกต่าง ๆ ท่านไหนก็ได้ที่สะดวกให้ข้อมูลและเก็บแบบสอบถามจนได้จำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน โดยมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 และผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.468–0.901 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.802–0.898 และการหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) พบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.400–0.895

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และได้ทำการทดสอบบิโทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย และมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ดังนี้ 1) การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) พบว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง 2) การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) จากการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง 3) การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity) พบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.843 – 2.935 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity 4) การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) พบว่าแผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ และ 5) การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่ามีค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.755 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันไม่เกิด Auto Correlation

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบมีทั้งสิ้น 228 คน

ด้านเพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน (ร้อยละ 61.40) และเพศชาย จำนวน 88 คน (ร้อยละ 38.60)

ด้านอายุ มีอายุ 51–60 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 41.70) รองลงมาคืออายุ 41–50 ปี จำนวน 71 คน (ร้อยละ 31.10) 31–40 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 19.30) และต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 7.90)

ด้านการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 152 คน (ร้อยละ 66.67) รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน (ร้อยละ 26.75) และปริญญาโท จำนวน 15 คน (ร้อยละ 6.58)

ด้านประสบการณ์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 157 คน (ร้อยละ 68.90) และรองลงมาคือ 1–5 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 12.70)

ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 65 คน (ร้อยละ 28.51) และรองลงมาคือ 30,001–40,000 บาท จำนวน 53 คน (ร้อยละ 23.25)

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านงานที่มีความเป็นอิสระ	3.62	0.87	มาก	5
ด้านงานที่มีความหลากหลาย	3.78	0.84	มาก	3
ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	3.64	0.88	มาก	4
ด้านงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน	3.89	0.84	มาก	2
ด้านงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.01	0.84	มาก	1
รวม	3.79	0.85	มาก	

ตารางที่ 2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันต่อองค์กร	4.08	0.81	มาก
รวม	4.08	0.81	มาก

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

ตัวแปร	งานที่มี ความเป็น อิสระ	งานที่มี ความ หลากหลาย	งานที่มี การได้รับ ข้อมูล ย้อนกลับ	งานที่มี เอกลักษณะ ของงาน	งานที่มีการ ปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น	ความ ผูกพันต่อ องค์กร
\bar{X}	3.620	3.780	3.640	3.890	4.100	4.080
S.D.	0.870	0.840	0.880	0.840	0.840	0.810
งานที่มีความเป็นอิสระ						
งานที่มีความหลากหลาย	0.546**					
งานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	0.592**	0.533**				
งานที่มีเอกลักษณะของงาน	0.601**	0.599**	0.689**			
งานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.516**	0.644**	0.662**	0.750**		
ความผูกพันต่อองค์กร	0.480**	0.615**	0.624**	0.732**	0.651**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด โดยการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.480–0.750 ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอย

เชิงพหุคูณและเพื่อทดสอบสมมติฐานของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดตามตารางที่ 4 และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา รายละเอียดตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	The Standardized beta (β)	The standard error for the unstandardized beta (S.E.)	The Probability value (p)
งานที่มีความเป็นอิสระ	- 0.062	0.053	0.281
งานที่มีความหลากหลาย	0.236	0.053	0.000**
งานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	0.174	0.054	0.007**
งานที่มีเอกลักษณะของงาน	0.449	0.066	0.000**
งานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.078	0.063	0.271
R ²	0.604		
Adjusted R ²	0.595		
Maximum VIF	2.935		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
1. งานที่มีความเป็นอิสระมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = -0.062$, S.E. = 0.053 $p > 0.05$	ปฏิเสธ
2. งานที่มีความหลากหลายมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = 0.236$, S.E. = 0.053 $p < 0.01$	ยอมรับ
3. งานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = 0.174$, S.E. = 0.054 $p < 0.01$	ยอมรับ
4. งานที่มีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = 0.449$, S.E. = 0.066 $p < 0.01$	ยอมรับ
5. งานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	$\beta = 0.078$, S.E. = 0.063 $p > 0.05$	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4 และ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านงานที่มีความหลากหลาย ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และด้านงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ($p < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ด้านงานที่เป็นอิสระและด้านงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ($p > 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย R^2 เท่ากับ 0.604 ผลการศึกษาสามารถทำนายได้ร้อยละ 60.40

สามารถนำไปเขียนเป็นสมการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์การ อัตราการเข้าและออกจากงาน และพฤติกรรมของพนักงานองค์การได้ ดังนี้

“Organizational Commitment = 1.096 + 0.236 (Variety) + 0.174 (Feedback) + 0.449 (Task Identity)”

สรุปผลการวิจัย

พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านลักษณะของงานด้านงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน ด้านงานที่มีความหลากหลาย ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และด้านงานที่เป็นอิสระตามลำดับ

การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานด้านงานที่มีความหลากหลาย ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ และด้านงานที่มีเอกลักษณ์ของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่ด้านงานที่เป็นอิสระและด้านงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่

1.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers และแนวคิดอื่น ๆ [1–6] ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ด้านงานที่เป็นอิสระ ด้านงานที่มีความหลากหลาย ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ด้านงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน และด้านงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก เนื่องจากความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยินดีที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Richard M. Steers และแนวคิดอื่น ๆ [1-7] ที่อธิบายว่าเมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์การบุคลากรจะเกิดความรู้สึกยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การ และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่

2.1 ด้านงานที่มีความเป็นอิสระ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ออกแบบ วางแผนการทำงานได้อิสระอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกต้องการทุ่มเทกำลังและความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากแม้จะมีอิสระที่จะตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของตน แต่ก็ไม่สามารถทำงานที่อยู่นอกเหนือกฎระเบียบ หรือมาตรฐานการทำงานขององค์การได้ อีกทั้งการตัดสินใจต้องผ่านการพิจารณาหลายขั้นตอนซึ่งอาจไม่ได้รับการยอมรับ หรือใช้เวลานานกว่าจะยอมรับ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่แตกต่างไปจากเดิม ความมีอิสระในการทำงานจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ มณีรัตน์ [9] ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จำนวน 212 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภริตา ประสงค์ [10] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 145 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา สมรัตน์ [11] ที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานชาวไทยขององค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 144 คน

2.2 ด้านงานที่มีความหลากหลาย พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานที่มีความน่าสนใจและท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผล เป็นเสมือนแรงกระตุ้นในการทำงานและช่วยส่งเสริมสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการประสบความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers และแนวคิดอื่น ๆ [1-6] และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของชนิษฐา สมรัตน์ [11] ที่ศึกษาการมีอิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานชาวไทยขององค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่งจำนวน 144 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยุตม์ แสงประเสริฐ [12] ที่วิจัยอิทธิพลปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 344 คน

2.3 ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นงานที่มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการแจ้งผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อปรับปรุงตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานจะคาดหวังผลการประเมินผลงาน ทำให้มีผลบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers และแนวคิดอื่น ๆ [1-6] และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา สมรัตน์ [11] ที่ศึกษาการมีอิทธิพลของปัจจัยลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานชาวไทยขององค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง จำนวน 144 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภริตา ประทุมมา [13] ที่ศึกษาการมีอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการเงินเนอเธอร์แลนด์ จำนวน 171 คน และข้าราชการเงินเนอเธอร์แลนด์ จำนวน 161 คน

2.4 ด้านงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากเป็นงานที่มีความชัดเจนในเรื่องของเป้าหมาย ชอบเขตบทบาท ความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถระบุได้ว่างานที่ทำมีขั้นตอนหรือลักษณะงานเป็นอย่างไร ทำให้สามารถทำงานหรือแก้ไขปัญหาของงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี สามารถรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทกับเป้าหมายองค์การ ซึ่งมีผลต่อความผูกพันกับงาน และความเชื่อมั่นในตนเองในการทำหน้าที่ตามบทบาทของตน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers และแนวคิดอื่น ๆ [1-6] และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วฐุ สนวนานนท์ [14] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 248 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภริตา ประทุมมา [13] ที่ศึกษาการมีอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการเงินเนอเธอร์แลนด์

เอ็กซ์ จำนวน 171 คน และข้าราชการเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 161 คน

2.5 ด้านงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเนื่องจากเป็นงานที่เปิดโอกาสในการเข้าถึงคนแลกเปลี่ยนความรู้ทัศนคติ ความคิดเห็น และการทำงานติดต่อสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะพบปะพูดคุยกับสมาชิกอื่น ๆ ภายใน และภายนอกองค์กร ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการคงอยู่ในหน่วยงาน เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นมากขึ้น ทำให้มีความยึดมั่นต่อองค์กรมากขึ้น นำมาซึ่งความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในการปฏิสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น บางครั้งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน อันเนื่องมาจากช่องว่างระหว่างวัย หรือความต่างกันของประสบการณ์ในการทำงานทำให้มีทัศนคติไม่ตรงกัน หรือพนักงานบางตำแหน่งที่ทำงานเป็นกะไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน ทำให้ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงร่ากว่าตำแหน่งอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญ ไม่มีเวลาปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแม้แต่กับครอบครัว โดยสอดคล้องกับข้อมูลทั่วไปที่ได้จากแบบสอบถามของพนักงานองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ พบผลว่าพนักงานในสำนักงาน ประกอบด้วยพนักงานที่มีความแตกต่างทั้งในด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนรี ตันติชูวงศ์ [15] ที่ศึกษาความผูกพันในองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (รุ่นที่ 1–7) จำนวน 134 คน จากหน่วยงานที่นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ประจำอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภริตา ประสงค์ [10] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 145 คน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชาติ พันธุ์บงสิงห์ [16] ที่ศึกษาการมีอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จำนวน 285 คน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการศึกษาในครั้งนี้

1. ด้านงานที่มีเอกลักษณ์ของงาน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีอิทธิพลทางบวกต่อความ

ผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานต้องการงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบ ขั้นตอน และวิธีการทำงานที่องค์กรกำหนดไว้ชัดเจน เพื่อให้ทำให้สามารถทำงานหรือแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการดำเนินงาน และกระบวนการทำงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา

2. ด้านงานที่มีความหลากหลาย พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานต้องการงานที่มีความน่าสนใจและท้าทาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้พนักงานมีโอกาสนำความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

3. ด้านงานที่มีการได้รับข้อมูลย้อนกลับ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานต้องการงานที่มีการปรึกษาหารือ ชี้แจง และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลอย่างความถูกต้อง ยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของพนักงาน

4. ด้านงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่ได้ระดับคะแนนที่สุด แต่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากความแตกต่างทั้งในด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหานี้ อาจมีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยสร้างโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติ ซึ่งถ้าองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาปัจจัยลักษณะของงานด้านนี้ก็จะสามารถเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้โดดเด่นกว่าปัจจัยด้านอื่น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนอกเหนือ จากปัจจัยด้านลักษณะของงาน เช่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำ และควรศึกษาอิทธิพลปัจจัยด้านลักษณะของงานต่อตัวแปรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น ด้านประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและผลการศึกษาเชิงคุณภาพที่สนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะทำให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. เอกสารอ้างอิง

1. Steers RM . Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* 1977;22(1):46-56.
2. Allen NJ, Meyer JP. The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63:1-18.
3. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 1974;59(5):603-9.
4. Muchinsky PM. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 4th ed. Thomson Brooks: Cole Publishing Co.;1993.
5. Richard T. Mowday, Lyman W. Porter and Richard M. Steers. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New Jersey: Prentice-Hall; 1982.
6. Hackman JR, Oldham GR. *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley;1980.
7. Buchanan B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly* 1974;19:533-46.
8. สำนักผู้อำนวยการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกิจการ. รายงานประจำปี 2564;16-8.
9. อนันต์ มณีรัตน์. ความผูกพันของในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* 2560;7:67-90.
10. กิรตา ประสงค์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์:กรณีการ ศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2562.
11. ชนิษฐา สมรัตน์. ปัจจัยองค์กรและปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาองค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น; 2563.
12. พิทยุตม์ แสงประเสริฐ. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมที่ดิน ในหน่วยงานสังกัดราชการ บริหารส่วนกลาง [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2563.
13. กัญทิรา ประทุมมา. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการเงินเนอเรชั่นเอ็กซ์ และข้าราชการเงินเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา: กรมสรรพสามิตสังกัดส่วนกลาง [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2563.
14. วฐุ สนวนานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2560.
15. ณัฐนรี ตันติชูวงศ์. ความผูกพันต่อองค์การของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* 2561;9:1-23.
16. ปวีราตี พันธุ์จบสิงห์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง* 2564;2:21-49.