

**ความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก**

ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY OF THE ROYAL THAI ARMY OFFICERS  
ATTACHED TO THE DEPARTMENT OF LOGISTICS

**สิบทิพนธ์ ปาลิตา จุลลสิกร**

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**บทคัดย่อ**

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของงานศึกษา เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหาร ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ประสบการณ์ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก ทหารบก กองทัพบกเฉพาะที่มีที่ตั้งหน่วยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 13 แผนก มีประชากร รวม 999 คน มีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและให้หน่วยแต่ละหน่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แล้วใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาอธิบาย

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร สังกัด กรม

ส่งกำลังบำรุงทหารบก กองทัพบก แตกต่างกันในขณะที่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน , ด้านเอกลักษณ์ของงาน , ด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานกับผู้อื่น และด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบก มีภารกิจในการเตรียมกำลังทางบกเพื่อป้องกันประเทศและการรักษา ความมั่นคงในสภาวะปัจจุบัน ผลประโยชน์ของชาติทั้งในด้านผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เรื่องเส้นเขตแดน การต่อสู้ทางด้านเชื้อชาติและกลุ่มชน ยังคงมีปรากฏอยู่ให้ต้องใช้กำลังทหารเพื่อเป็นพลังอำนาจหน้าที่จะช่วยเสริมการเจรจาต่อรองทางการเมืองระหว่างประเทศ การเตรียมกำลังให้มีความพร้อมรบจะเป็นหลักประกันที่จะป้องกันประเทศและผลประโยชน์ของชาติ

กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกองทัพบก ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานในระดับกอง 13 กอง ซึ่งมีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินงานในด้านการส่งกำลังบำรุงทั้งปวง การฝึกและศึกษาในด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก ตลอดจนแนะนำและกำกับดูแลกรมฝ่ายยุทธบริการ และฝ่ายกิจการพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในด้านการส่งกำลังบำรุงของกองทัพบก

นอกจากภารกิจในสายงานปกติดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น กรมส่งกำลังบำรุงทหารบกยังมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับฝ่ายส่งกำลังบำรุง ภายใต้ภารกิจการปฏิบัติของศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนกองทัพบก และหน่วยป้องกันชายแดน รวมทั้งการแก้ปัญหา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และหน่วยที่ปฏิบัติการในต่างประเทศ

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร ของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกองทัพบก ที่จะนำไปพิจารณาใช้กับการพัฒนา ด้านกำลังพลของหน่วย อันจะส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานและนำมาซึ่งความมั่นคงของชาติในที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันยึดมั่นที่มีต่อองค์กร ของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก และหน่วยที่ขึ้นตรงในชั้นยศตั้งแต่สิบตรีถึงพันเอก

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ และความแตกต่าง ของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานได้ทราบลักษณะที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ในการที่จะนำไปสู่การวางแผนและการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานต่อไป

### สมมติฐานการศึกษา

1. ข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีความผูกพันยึดมั่นที่มีต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นที่มีต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นที่มีต่อองค์กร

#### แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร ของข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย เช่น แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร ได้แก่ สเตียร์ (Steers, 1977 : 46-56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีจุดรวมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยปกติทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

นอกจากนั้น บูชานัน (Buchanan, 1974 : 533) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) การเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตนเช่นกัน 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ 3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สำหรับสตีเยอร์ (Steers 1977 : 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ลักษณะงาน (Job Characteristic) และประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences)

2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) ได้แก่ ความต้องการอยากอยู่กับองค์กรต่อไป ความเอาใจใส่ในงาน การเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน และองค์กรรักษามูลค่าไว้ได้

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่ม คือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะคดีที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

สอดคล้องกับ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1982 : 433-434) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้อง การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวความคิดการศึกษาเป็นตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความภาคภูมิใจในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรตามคือ ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการทหารสังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีชั้นยศ สิบตรีจนถึง พันเอก จำนวน 999 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้หลักการคำนวณของ Yamane's (Yamane, 1973: 725) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 285 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้.-

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตัวแปร ดังนี้.-

1. สภาพการทำงาน
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน
3. งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ความภาคภูมิใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ตัวแปร ดังนี้.-

1. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
2. การฟังฟังได้ขององค์กร
3. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน
4. ความน่าเชื่อถือขององค์กร
5. ความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตัวแปร ดังนี้.-

1. ความเชื่อถืออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความปรารถนาที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบ likert's scale เพื่อวัดประเด็นต่าง ๆ สำหรับคำตอบที่แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ประกอบด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามทั้ง 4 ตอน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบบวัดได้ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.798

โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วเป็นเครื่องมือ โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน กองต่างๆ ของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ในเขตกรุงเทพมหานคร ชั้นยศ สิบตรี ถึง พันเอก จำนวน 285 คน

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้ 1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติ เช่น ร้อยละ (percentages) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential



statistics) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยกับ ตัวแปรตาม ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (one - way analysis of variance) การทดสอบค่าที (t-test) และการหาสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product - moment correlation)

### ผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้ผลการวิจัย คือ *ส่วนที่ 1* ลักษณะส่วนบุคคล ประชากรส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุโดยเฉลี่ย 34 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ม.6 หรือเทียบเท่าและอนุปริญญา มีครอบครัวแล้ว ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก เฉลี่ย 12 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินเดือน เพียงอย่างเดียว *ส่วนที่ 2* ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลการวิจัยว่าข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านสภาพ การทำงาน, ด้านเอกลักษณ์ของงาน , ด้านงานที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานกับผู้อื่น และด้าน ความภาคภูมิใจในการทำงาน *ส่วนที่ 3* ประสิทธิภาพในการทำงาน มีผลการวิจัยว่าข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีความเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงาน *ส่วนที่ 4* ความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีผลการวิจัยว่า ข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเชื่อถืออย่างแรงกล้าและ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความปรารถนาที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

เมื่อนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว จากสมมติฐานที่ 1 ข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่พบว่าข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีลักษณะส่วนบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก

และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรต่างกันซึ่ง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังพบว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือกล่าวได้ว่า ข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับสูง ก็จะมี ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสูงตามด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน จากสมมติฐานที่ 3 ข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรต่างกัน การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่ามีความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวกหรือกล่าวได้ว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับสูง ก็จะมี ความผูกพันที่มีต่อองค์กรสูง ประสบการณ์ในการทำงานที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

### อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันที่มีต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้

ผลการสมมติฐานที่ 1 พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของข้าราชการ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งอายุโดยเฉลี่ยของผู้ให้ข้อมูล คือ 34 ปี ระดับการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่าและอนุปริญญา ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 12 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขาวลิตตานนท์ (2532) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ ฯ สถานภาพสมรสประสบการณ์ย้ายถิ่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อ

องค์กร เช่นเดียวกับ ชีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า อายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีกับองค์กร และ ชีระ ยินเจริญ (2541) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันยึดมั่นกับองค์กรตำรวจอารักขาขอบเขตพระราชฐานจิตรลดาฯ โทฐาน พบว่า สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร รวมทั้งผลการวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (1972) ที่ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่งทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน สถานภาพสมรส พบว่าผู้หญิงมีแผนการศึกษาต่อหรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษาจะมีระดับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ และ Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล พบว่า สมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานสูงก็ยิ่งมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสูงเป็นลำดับ นอกจากนี้ ศิริวรรณ ต้นตระกูลวิวัฒน์ (2530) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่ดีก็ตาม อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้น มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

อายุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) ที่ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของตำรวจป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

ระดับการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิภา สุดแดน (2541) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของนักสังคมสงเคราะห์ โดยศึกษานักสังคมสงเคราะห์ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Balfour (1990) ได้ศึกษาในหน่วยงานของรัฐฟลอริดา จำนวน 828 คน พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

สถานภาพสมรส สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย แก้วละเอียด (2531) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ที่ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3-5 สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ซึ่งเป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลมีความรู้สึก ทักษะคติ และพฤติกรรม ดังนี้-

1. มีการยอมรับของผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีการปกครองบังคับบัญชา และสั่งการตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นปึกแผ่น และยึดถือระเบียบ ข้อปฏิบัติที่มีลักษณะเหมือนกัน ดังนี้ทัศนคติเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร จึงน่าจะถูกกำหนดโดยการรับรู้เกี่ยวกับสภาพของบรรยากาศขององค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมของข้าราชการทหาร มากกว่าความแตกต่างทางลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการทำงานที่ชัดเจน ความยุติธรรมในการให้รางวัลและผลตอบแทน การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มพูนระดับความผูกพัน ยึดมั่นต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กรให้สูงขึ้น

2. ความเข้าใจและการยอมรับของกลุ่มสมรส มีส่วนในการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทให้กับงานและองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ สภาพการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความภาคภูมิใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ สภาพการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความภาคภูมิใจในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ( $r = 0.34, 0.31, 0.45$  และ  $0.23$  ตามลำดับ) ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Sheldon (1971) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรในกลุ่มวิทยาศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลองพบว่า การเกี่ยวข้องกับสังคมกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ Stone และ Porter (1975) ศึกษาพนักงานองค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ความหลากหลายในงานความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร เช่นเดียวกับ วีระ วีระธรรมสาริต (2532) ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร กรณี ศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ความสำคัญของงานลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร วีระพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) ศึกษาความผูกพันยึดมั่นของตำรวจป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่า ความท้าทายของงาน และการประสานงานกับหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นกับหน่วยงานของงาน และ ศิระ ยินเจริญ (2541) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันยึดมั่นกับองค์กรของตำรวจอาชญากรรมเขตพระราชฐาน จิตรลดาโร โหลซาน พบว่า ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อหน่วยงาน

จากการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งพิจารณาจากสภาพการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันยึดมั่นขององค์กร แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก มีความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรม ต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ นโยบายการปฏิบัติงานที่

เป็นระบบและมีความชัดเจน ตระหนักและให้ความสำคัญถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่จะมุ่งเน้นพัฒนาทักษะความรู้เพื่อให้มีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรนั่นเอง

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุง ทหารบก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กรและความมั่นคงในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ( $r=0.69$ ) ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทางบวก แสดงให้เห็นว่านายทหารประทวนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจะมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสูง และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน คือ ความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กรและความมั่นคงในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ( $r=0.69$ ) ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทางบวก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหาร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน คือ ความสำคัญต่อองค์กร และความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ( $r=0.43, 0.40, 0.49, 0.51$  และ  $0.43$  ตามลำดับ ) ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปในทางบวกซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชาวลิต ตนนานท์ชัย (2532) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร ศึกษากรณีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกที่องค์กรมีชื่อเสียงและทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร เช่นเดียวกับ นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรของนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3-5 สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพจากการทำงานมีผลต่อความผูกพันยึดมั่นต่อ

องค์กร วีระพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปราม จลาจลต่อหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่น ต่อองค์กร เช่นเดียวกับวีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541) ศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหาร ระดับกลาง กรณีการเคหะแห่งชาติพบว่า ผู้บริหารระดับกลางของการเคหะแห่งชาติที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงานและบุคคลสูงมีความผูกพันสูงกว่าผู้บริหารระดับกลางที่มี ประสบการณ์น้อย และศิริ ยินเจริญ (2541) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของตำรวจ อารักขารอบ เขตพระราชฐานจิตรลดาฯ โทฐาน พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า องค์กรของข้าราชการทหาร สังกัด กรมส่งกำลังบำรุง ทหารบก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีองค์กรขนาดใหญ่มีความแข็งแกร่งและมั่นคงเป็นปึกแผ่นในด้าน โครงสร้างการบริหารงานนั้น ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักในเรื่องประสบการณ์ในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติและการดูแลในระดับการที่ ยอมรับได้จากองค์กร ในด้านการได้รับความเสมอภาคในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบ ตามประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ตลอดจนการเสริมสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต การทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์กรให้เกิดความมั่นคงต่อไป

## บรรณานุกรม

- เขาวลิต ตนนนท์ชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะ  
**กรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,**
- เจ็ดชัย คงวัฒนกุล, ร.ต.ต. (2530) ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ.  
**กรุงเทพมหานคร:วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก  
**/เทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย. กรุงเทพมหานคร: สารนิพนธ์ ปริญญาโท**  
**มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่  
**กรุงเทพมหานคร 7: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน  
**สำนักงานเขตสังกะสีกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,**
- ศิระ ยินเจริญ.(2541) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของตำรวจอารักขาและรักษาความ  
**ปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย.”วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**  
**มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,**
- ศิริวรรณ ต้นตระวีวัฒน์. (2530) “การบริหารแบบมีส่วนร่วม : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง  
**ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,**
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียน  
**กรมพลศึกษา. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,**
- บุษยามณี จันท์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์การ : ศึกษากรณี  
**ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**  
**มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**



- ปรานอม กิตติคุณฎีธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. บริษัทพิมพ์ดีจำกัด.
- พง ทรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: คณะวิชาอุตสาหกรรมศาสตร์. วิทยาลัยครูมหานคร.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บรรณารักษศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พร้อมพรรณ ปิ่หัตถกิจกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร : ความหมายทฤษฎีวิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เสมาธรรม.
- Buchanan,B., 1974 “Building Organizational Commitment : Socialization of Manager in Work Organization”. *Administrative Science Quarterly*. 19[December] : 340 – 546
- Hrebiniak,L. and Alutto. J.A., 1972 “Personal and Role – Relate Factors in the Development of Organization Commitment” *Administrative Science Quarterly*.17 [December] : 556
- March,R. and H. Mannari. (1977). “Organizational Commetment and Turnover : a Prediction Study”. *Administrative Science Quarterly*.22 (March 1977):57
- Shelden.M. (1971) “Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to The Organization”.*Administrative Science Quarterly*. 16 (June 1971):143
- Steers. Richard M (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”. *Administrative Science Quarterly*.