

**ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์**

**Organizational Climate, Motivates Factors and Hygiene Factors Affecting
the Organizational Commitment of Employees : the case of
Cooperative Auditing Department**

ณัฐกานต์ พันธุ์พันธ์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยมีประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความผูกพัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อีกทั้งปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน ด้านความมั่นคงของงาน และด้านนโยบายหรือการบริหารงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร/ ปัจจัยจูงใจ/ ปัจจัยค่าจ้าง/ ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The study of Organizational Climate, Motivates Factors and Hygiene Factors Affecting the Organizational Commitment of Employees : the cast of Cooperative Auditing Department aim to 1) identify organizational climate that affecting the organizational commitment of employees in Cooperative Auditing Department. 2) identify motivates factors that affecting the organizational commitment of employees in Cooperative Auditing Department. 3) identify hygiene factors that affecting the organizational commitment of employees in Cooperative Auditing Department. The sample group is 400 person that work in Cooperative Auditing Department of Thailand. The tools for data collection is questionnaires. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and enter multiple regression analysis.

The findings revealed that Organizational Climate significantly influenced Organizational Commitment. Specifically, the dimensions of Standards, Responsibility, Recognition and Commitment were significantly associated with Organizational Commitment of employees in Cooperative Auditing Department with statistically significant at 0.05. For Motivates Factors significantly influenced Organizational Commitment. Specifically, the dimensions of Recognition, Responsibility and Job Scop were significantly associated with Organizational Commitment of employees in Cooperative Auditing Department with statistically significant at 0.05. And Hygiene Factors significantly influenced Organizational Commitment. Specifically, the dimensions of Condition and term, Job security and Organizational policies were significantly associated with Organizational Commitment of employees in Cooperative Auditing Department with statistically significant at 0.05.

Key words: Organizational Climate/ Motivates Factors/ Hygiene Factors/ Organizational Commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีระบบราชการเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนประเทศให้เกิดความเจริญก้าวหน้า หากระบบราชการอ่อนแอลงเรื่อย ๆ ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และไม่เอื้ออำนวยให้

คนเก่งและคนดีสามารถทำงานในระบบราชการได้ก็จะส่งผลต่อการบริหารงานและกลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาประเทศต่อไปได้ในอนาคต (สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2560)

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการระดับกรม มีพันธกิจหลัก คือ การตรวจสอบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กำกับและควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามมาตรฐาน รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีการตรวจสอบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรและพัฒนากิจการในการเงินและการบัญชีให้แก่สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน พร้อมทั้งให้ความรู้และเผยแพร่ความรู้ในเรื่องการเงินการบัญชีให้กับสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน เกษตรกรและประชาชน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2566) ปัจจุบันกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ประสบปัญหาที่ข้าราชการในสังกัดลาออกและโอนย้าย ทำให้กรมตรวจบัญชีขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานและต้องดำเนินการสรรหาข้าราชการใหม่ เพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกและโอนย้าย ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินการลดลง และสูญเสียทรัพยากรในการดำเนินการสรรหาบุคลากร อีกทั้งการเรียนรู้ของบุคลากรใหม่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์” เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้เสนอให้ผู้บริหารกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทราบ และสามารถนำผลใช้ในการปรับใช้กับนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และนำไปใช้การจัดสรรสิ่งจูงใจให้แก่บุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ผลการดำเนินการขององค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
3. ปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 3,347 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ (ข้อมูลจาก : รายงานประจำปี 2566 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 30-32) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะนำไปใช้ในการเก็บตัวอย่างสำหรับงานวิจัยทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร, มาตรฐาน, ความรับผิดชอบ, การสนับสนุน, การได้รับการยอมรับ และความผูกพัน 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล, การได้รับการยอมรับนับถือ, การเลื่อนตำแหน่ง, ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน, สภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน, ความมั่นคงของงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนโยบายหรือการบริหารงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับในเป้าหมาย, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Stringer (2002, p. 10-11) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมี 6 ประการ ได้แก่ (1) โครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการจัดระเบียบที่ดี การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน (2) มาตรฐาน เป็นเครื่องมือวัดผลงานและระดับความภาคภูมิใจที่พนักงานมีในการทำงานที่ดี (3) ความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึกของพนักงาน “ความเป็นนายตัวเอง” (4) การได้รับการยอมรับ การให้รางวัล เปรียบเทียบกับการวิจารณ์และการลงโทษ (5) การสนับสนุน เป็นสิ่งที่พนักงานรู้สึกเชื่อใจและรู้สึกได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มงาน (6) ความผูกพัน เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร

เฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Frederick Herzberg) คิดค้นทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) **ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors)** ประกอบด้วย (1.1) ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่คนในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง ที่สามารถทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้ (1.2) การได้รับการยอมรับ คือ การที่คนในองค์กรมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร (1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การที่คนในองค์กรได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบในงานหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เป็นงานที่ทำให้คนในองค์กรมีความรู้สึกท้าทายในการทำงาน (1.4) ความรับผิดชอบ คือ การที่คนในองค์กรได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสม ได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากขึ้น และมีอิสระในการทำงาน (1.5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การที่คนในองค์กรมีโอกาสและ

รับรู้ถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ 2) ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย (2.1) สภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน คือ สถานที่ทำงานที่มีความพร้อมในการทำงานและสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานของคนในองค์กร (2.2) เงินเดือนและค่าตอบแทน คือ เงินที่ให้เป็นสิ่งตอบแทนแก่การทำงานให้กับคนในองค์กรทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (2.3) ความมั่นคงของงาน คือ ความรู้สึกของคนในองค์กรที่รู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง ทั้งในด้านชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีขององค์กร (2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การที่คนในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารกัน ทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในการ (5) นโยบายหรือการบริหารงาน คือ การบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางระบบงาน การกำหนดระเบียบในองค์กร การกำหนดช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร การกำหนดขั้นตอนการทำงาน การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานให้กับทุกฝ่ายในองค์กร อย่างชัดเจน

Steers (1977) กล่าวว่า สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กร ด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Google form มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS และใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดการทดสอบสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งงานประเภทข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมา เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 43.8 เจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 2.2 น้อยที่สุดเป็น ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 1.0 ในด้านระยะเวลาในการทำงานที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.0 ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.8 อยู่ในช่วง 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วง 7 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.5 และในด้านรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาอยู่ในระดับ 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.5 อยู่ในระดับ 45,001 – 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.7 อยู่ในระดับ 35,001 – 45,000 บาท อยู่ในระดับ 35,001 – 45,000 บาท อยู่ในระดับ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.3 และน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.0

2. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	.194	.087		2.239	.026*	
ด้านโครงสร้างองค์กร	-.056	.051	-.056	-1.099	.272	.128
ด้านมาตรฐาน	.205	.046	.202	4.446	.000*	.163
ด้านความรับผิดชอบ	.200	.042	.212	4.733	.000*	.168
ด้านการได้รับการยอมรับ	.087	.041	.091	2.107	.036*	.182
ด้านการสนับสนุน	.076	.043	.080	1.783	.075	.167
ด้านความผูกพัน	.443	.040	.460	11.180	.000*	.199

$R^2 = .868$, $Adj.R^2 = .866$, $F = 429.750$, $Sig \text{ of } F = .000$, $Durbin-Watson = 1.891$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่อธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพัน , ด้านมาตรฐาน, ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการสนับสนุน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจิตใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	.127	.105		1.201	.231	
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.075	.049	.067	1.537	.125	.217
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.136	.045	.137	3.054	.002*	.206
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	.020	.038	.022	.525	.600	.225
ด้านความรับผิดชอบ	.210	.067	.198	3.158	.002*	.105
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.531	.057	.530	9.338	.000*	.128

$R^2 = .838$, $Adj.R^2 = .836$, $F = 406.312$, $Sig \text{ of } F = .000$, $Durbin-Watson = 1.935$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยจิตใจที่อธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยคำจูน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
ค่าคงที่ (Constant)	.493	.084		5.856	.000*	
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	.056	.030	.077	1.869	.062	.205
ด้านสภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน	.140	.040	.166	3.500	.001*	.153
ด้านความมั่นคงของงาน	.271	.044	.283	6.161	.000*	.163
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.096	.056	.099	1.729	.085	.104
ด้านนโยบายหรือการบริหารงาน	.338	.048	.358	7.058	.000*	.134
R² = .864, Adj.R² = .863, F = 501.934, Sig of F = .000, Durbin-Watson = 1.755						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยคำจูนที่อธิบายความแปรปรวนในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายหรือการบริหารงาน, ด้านความมั่นคงของงาน และด้านสภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรสามารถเรียงตามลำดับ ความมีอิทธิพลหรือกล่าวคือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ เวลาเกิด (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ มีผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับภาณุภัทร ปานสะอาด และ ภริดา ชัยรัตน์ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ในด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ กฤตยา สุขสุคนธ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรับผิดชอบการทำงาน ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการชื่นชมหรือด้านการได้รับการยอมรับนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิวรรณดา เรืองแก้ว (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การในด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการชื่นชม ด้านความรู้สึผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการสนับสนุน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ ศรีวัช และ จุรีวัลย์ ภักดีวุฒิ (2565) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ กฤตยา สุขสุคนธ์ (2565) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศภายในองค์กร ด้านการสนับสนุน ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่ม Gen Y อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยปัจจัยจูงใจสามารถเรียงตามลำดับความมีอิทธิพลหรือกล่าวคือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับนนทยา ศรีวัช (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับ สีษวัช จันทร์พล และ ชำนาญ ทองเย็น (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความผูกพันต่อองค์กรใน

ระดับค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับ วราลักษณ์ วุฒิ และ กมลวรรณ วรรณธำ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่ง กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ก้านเพชร เลี่ยมไธสง (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรสาคร โดยกล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเชิง บวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และด้านการเลื่อนตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญญา เกษปทุม (2566) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัย จูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง นั้น ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ โดยปัจจัยค่าจูนสามารถเรียงตามลำดับความมีอิทธิพลหรือกล่าวคือปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านนโยบายหรือการบริหารงาน ด้านความมั่นคงของ งาน และด้านสภาพการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ก้านเพชร เลี่ยมไธ สง (2565) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายและการ บริหารงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นันทิยา ศรีวัช (2566) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคง ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ ผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สิริวัช จันทร์พล และ ชำนาญ ทองเย็น (2565) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคง ในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ธัญญา เกษปทุม (2566) ที่ได้กล่าวไว้ ว่า ปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เว้นแต่ ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค่าจูน ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ วราลักษณ์ วุฒิ และ กมลวรรณ วรรณธำ (2566) ที่กล่าวไว้ว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบ แทน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งผลการศึกษาวิจัยข้างต้นทั้งที่มีความสอดคล้องและมีความขัดแย้งกับผลการวิจัยที่ผ่านมา ในอดีตนั้น อาจมีสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน ทั้งใน

ด้านของรูปแบบองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ประเภทลักษณะงานหลัก หรือประเภทธุรกิจหลักขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ขนาดขององค์กรพื้นที่ตั้งขององค์กรทั้งในประเทศไทยหรือต่างประเทศ ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ในแต่ละองค์กร หากต้องการทราบความผูกพันต่อองค์กรขององค์กรใดองค์กรหนึ่งควรมีการทำการศึกษาวิจัยสำหรับองค์กรนั้นโดยเฉพาะเพื่อความแม่นยำและตรงประเด็นของข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากบุคลากรต้องปฏิบัติงานหลากหลายด้านพร้อมกัน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าสะสม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในด้านนี้ เช่น การพิจารณาในเรื่องการจัดสรรหน้าที่งานให้เหมาะสมและจัดให้มีการประเมินภาระงานอย่างสม่ำเสมอโดยบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อให้มีประเมินการมอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถและมีการกระจายงานอย่างเหมาะสม, การปรับโครงสร้างองค์กร หากพบว่าปริมาณงานในองค์กรมีมากเกินไปหรือไม่สามารถบริหารจัดการภาระงานให้อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมได้, จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานแต่ละด้าน, การจัดให้มีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือให้มีการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า ด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึง ขอเสนอแนะในด้านนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เช่น การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความก้าวหน้า, การจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อสร้างความมุ่งมั่นที่จะทำงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์, การสร้างนโยบายการให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว (Fast-Track Promotion) สำหรับบุคลากรที่แสดงศักยภาพพิเศษหรือมีผลงานโดดเด่น, สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน โดยการสนับสนุนทักษะที่จำเป็น เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยค่าจ้าง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะข้อคำถามที่ว่า “องค์กรมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม” มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการให้ค่าตอบแทน โดยใช้วิธีการออกแบบสำรวจหรือการจัดเวทีสนทนา, การปรับโครงสร้างและผลักดันในเรื่องการให้ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และสำหรับการปฏิบัติงานสำนักงาน, สนับสนุนการจัดสวัสดิการค่าเช่าบ้านอย่างเหมาะสม เป็นต้น

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป 1) ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายและครอบคลุมหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน เช่น หน่วยงานราชการอื่น ๆ หรือองค์กรเอกชน ที่ทำงานเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน 2) ควรศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาเพิ่มปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดการความขัดแย้ง ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น 3) ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้ทำการศึกษาวิจัยสำหรับการแปลผลลัพธ์ที่เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น 4) ควรศึกษาแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นใหม่ในโลกการทำงานในอนาคตและผลกระทบจากการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 5) ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่รักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม 6) ไม่ควรเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ไม่มีความแน่นอนในการปฏิบัติงานในองค์กร เช่น กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานไม่ถึง 1 ปี และกลุ่มที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ ที่มีระยะเวลาการในการทำงานในองค์กรในระยะสั้น ๆ หรือมีการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่เนื่องมาจากเงื่อนไขการทำงานจากตำแหน่งที่อาจส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้า เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2566). รายงานประจำปี 2566 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. สืบค้นจาก https://cad.go.th/main.php?filename=year_report
- กฤตยา สุขสุคนธ์. (2565). การวิจัยเชิงปริมาณด้านบรรยากาศภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Millennials ของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- ก้านเพชร เลี่ยมโรสง. (2565). ปัจจัยจิตใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะพัฒนารัฐพยานุเคราะห์.
- ธัญญา เกษปทุม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- นันทิยา ศรีวัช. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคเหนือ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วราภรณ์ ศรีวงษ์ และ จุริวัลย์ ภักดีวุฒิ. (2565). บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 41(6), 109-124.

- วรลักษณ์ วุฒิ และ กมลวรรณ วรรณนัง. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 14(3), 21-34.
- วิวรรณดา เรืองแก้ว. (2565). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.
- สิษะวิช จันท์พล และ ชำนาญ ทองเย็น. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 5(1), 91-102.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.. (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นจาก <https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>.
- ภาณุภัทร ปานสะอาด และ ภริดา ชัยรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(7), 120-133.
- อภิชาติ เวลาเกิด. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. Journal of Modern Learning Development, 9(3), 151-168.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. (2nd Ed.) New York: John Wiley and Sons. Inc.
- Imron H., Indeadewa R. and Syah T. Y. R. (2020). Compensation Effects and Organizational Climate on Employees' Performance by Organizational Commitment. Journal of Multidisciplinary Academic, 4(5), 300-307.
- Steers, Richard M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56. Retrieved from <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Stringer Robert A. (2002). Leadership and organizational climate : the cloud chamber effect. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall