

คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

The Effects of Job Characteristics on Organization Commitment of Bank for Agriculture and
Agricultural Co-Operatives (BAAC) in Buriram Province

กรรณก ขำนาญกุล* เบ็ญจามา สุทธะพินทุ** ภาคภูมิ หนีเงิน**

*นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

**อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

บทคัดย่อ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 263 ราย เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดบุรีรัมย์

คำสำคัญ : คุณลักษณะของงาน, ความผูกพันในองค์กร, ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

Abstract : The purpose of this research was to study the effects of job characteristics on organizational commitments in the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), in Buriram Province. The data was collected by using survey questions among 263 education personnel of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) in Buriram Province. The statistical analysis applied in this study includes frequency, percentage, average and standard deviation. The hypothesis then was tested by Multiple Regression Analysis. The statistical results of this study reveal that the overall job characteristics include skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback were rated as high level. The result of hypothesis testing found that job characteristics effects organizational commitments of education personnel with a significant level at 0.01 and predicted that organizational commitments of education personnel of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC), in Buriram Province

Keywords : job dimensions, Organizational commitments, Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC)

บทนำ ปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งในการบริหารจัดการนั้นทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร อีกทั้งยังเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่งองค์กรอย่างมหาศาลและการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นก็มีปัจจัยหลายประการซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในองค์กร หรือแม้แต่ปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว (สุรัชย์ แก้วพิบูล. 2552) ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจัดการภายในองค์กรโดยเฉพาะการออกแบบงานและการจัดคุณลักษณะงานภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการกำหนดคุณลักษณะงานที่สามารถจูงใจพนักงานได้นั้นจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและเป็นที่ต้องการขององค์กร นอกจากนี้คุณลักษณะของงานที่มีความเหมาะสมยังมีอิทธิพลทางจิตวิทยาต่อพนักงานอันจะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรตลอดจนทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร (Hackman and Oldham. 1975) และ (Roedel and Nystrom. 1988) ได้กล่าวถึงปัจจัยคุณลักษณะงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่บ่งชี้ได้ถึงปฏิกริยาของผู้ปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ระดับผลการปฏิบัติงานและแนวโน้มการลาออก เนื่องจากหากองค์กรมีการจัดรูปแบบคุณลักษณะงานที่เหมาะสม โดยจัดสรรงานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลายให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบงานด้วยตนเองพร้อมทั้งให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสมควรเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ และองค์กรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการตื่นตัวมีแรงจูงใจอยากจะทำงานและส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น (งชัย สันติวงษ์. 2546) และจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งพบว่าคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านผลย้อนกลับของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ (กรณิทรักษ์ เต็มวิทย์ขจร. 2553) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบคุณลักษณะของงานให้เหมาะสมกับพนักงานควบคู่กับการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานภายในองค์กรซึ่งถ้าหากสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์. 2548)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นธนาคารที่บริหารงานภายใต้กระทรวงการคลังซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดรูปแบบคุณลักษณะของงานและความผูกพันองค์กรทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้ขยายพื้นที่ให้บริการไปในหลายพื้นที่ของแต่ละจังหวัดโดยในปี 2555 ที่ผ่านมามีธนาคารมีสาขารวม 1,169 แห่งทั่วประเทศและมีผู้ใช้บริการที่เป็นบุคคลธรรมดาถึง 4,991,220 ราย (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.). 2555 : ออนไลน์) ด้วยจำนวนของสาขาและจำนวนผู้ใช้บริการที่เพิ่มมากขึ้นคุณภาพของพนักงานธนาคารแต่ละสาขาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้ธนาคารดำรงอยู่ได้ การฝึกอบรมพนักงานแต่ละคนให้เกิดทักษะและมีความชำนาญในงานนั้นต้องใช้เวลาและ

ค่าใช้จ่ายมาก ฉะนั้นพนักงานเหล่านี้จึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญซึ่งหากธนาคารสูญเสียพนักงานเหล่านี้ไปย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อธนาคาร ดังนั้นธนาคารจึงต้องหากกลยุทธ์ในการดึงดูดพนักงานเพราะหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วพนักงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และพยายามรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะของงานให้มีความเหมาะสมกับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย คุณลักษณะของงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

คำถามวิจัย คุณลักษณะของงานอะไรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรคือ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรระดับ 5-7 ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 263 ราย (สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2556)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีและแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. 2550 : 280)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานเป็นแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาจากงานวิจัยของ นิรุตม์ พรประสิทธิ์ (2554) และประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ด้าน โดยใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนจากงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรเป็นแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาจากงานวิจัยของ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) และวารณิภา นิลวรรณ (2554) เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย 2 ด้าน โดยใช้แบบสอบถามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ได้แก่ ด้านปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions)

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดย ตรวจสอบหาความถูกต้อง ความตรงทางเนื้อหา ความครอบคลุมของข้อความถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อความถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดรวมทั้ง ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อความถาม และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งด้านคุณลักษณะของงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.872 และด้านความผูกพันในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.865 ซึ่งมากกว่า 0.7 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2550 : 232)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองกับพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 263 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานคือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งเกณฑ์การอ่านค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า r ตั้งแต่ 0-9 ดังนี้

$r \pm 1.00$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
$r > 0.70$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
r มีค่าระหว่าง 0.30 – 0.70	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$r < 0.30$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$r = 0$	หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

- 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสและมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3-5 ปี
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวม รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของงานของพนักงาน ธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ในภาพรวม

คุณลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ความหลากหลายของทักษะ	4.15	0.609	มาก	1
ความเด่นชัดของงาน	4.14	0.553	มาก	2
ความสำคัญของงาน	3.94	0.631	มาก	5
ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	3.97	0.587	มาก	4
ผลสะท้อนจากงาน	4.04	0.553	มาก	3
รวม	4.05	0.461	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะของงานของพนักงานธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.461) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.609) รองลงมาได้แก่ ด้านความเด่นชัดของงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.553) ด้านผลสะท้อนจากงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.553) ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.587) และด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.631) ตามลำดับ

3) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวม รายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวม

ความผูกพันในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร	4.03	0.550	มาก	2
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.36	0.565	มากที่สุด	1
รวม	4.20	0.511	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาครเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.511) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.565) และด้านด้านปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.550) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานและผลสะท้อนจากงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ (n = 263)

		X1	X2	X3	X4	X5	Y	VIF
X1	Pearson Correlation	1	.604**	.473**	.450**	.401**	.383**	1.722
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	263	263	263	263	263	263	
X2	Pearson Correlation	.604**	1	.560**	.457**	.603**	.345**	2.238
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	263	263	263	263	263	263	
X3	Pearson Correlation	.473**	.560**	1	.516**	.507**	.468**	1.709
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	263	263	263	263	263	263	
X4	Pearson Correlation	.450**	.457**	.516**	1	.658**	.320**	2.010
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	263	263	263	263	263	263	
X5	Pearson Correlation	.401**	.603**	.507**	.658**	1	.396**	2.259
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	263	263	263	263	263	263	
Y	Pearson Correlation	.383**	.345**	.468**	.320**	.396**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	263	263	263	263	263	263	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

คำอธิบายตัวแปร

X₁ = ความหลากหลายของทักษะ

X₂ = ความเด่นชัดของงาน

X₃ = ความสำคัญของงาน

X₄ = ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

X₅ = ผลสะท้อนจากงาน

Y = ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)

จากตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะของงานกับความผูกพันในองค์กร พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.320-0.468 เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความสำคัญของงานเท่ากับ 0.468 (ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง) รองลงมาคือ ด้านผลสะท้อนของงานเท่ากับ 0.396 (ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง) ด้านความหลากหลายของทักษะ เท่ากับ 0.383 (ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง) ด้านความเด่นชัดของงาน เท่ากับ 0.345 (ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง) และความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน เท่ากับ 0.320 (ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้คือ คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาคูณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของงานที่ดีนั้นจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง โดยเฉพาะคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์และความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายและงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากสามารถสร้างรายได้และผลประโยชน์ให้กับองค์กร อีกทั้งการที่พนักงานได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานก็จะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นซึ่งเป็นการสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นอีกด้วย ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่พนักงานได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย งานที่มีความสำคัญ ตลอดจนการได้ทราบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้นๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการงานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษมีความสำคัญมีคุณค่าต่อตนเองก่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในงานจนกระทั่งกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ (Hackman & Oldham, 1975) ได้ศึกษาว่า การที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะของงานภายในองค์การเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและผลป้อนกลับของงานจะทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา 3 ประการคือ การรู้สึกว่าการงานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงานและการรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน และยิ่งสอดคล้องกับ (Williams & Hazer, 1986: 225) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความมั่นคงในระยะยาวมากกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเฉพาะอย่างยิ่งไม่ค่อมั่นคงและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย แต่ถ้าการมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มั่นคงในระยะยาวที่มีผลต่อ

พฤติกรรมการทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับ (สิริรัตน์ พงษ์สงวน. 2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรความเชื่อในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีจากพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ (พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์. 2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงแรงกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ มีความจงรักภักดีและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรสและมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 3-5 ปี

สรุปผลคุณลักษณะของงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

คุณลักษณะของงานเป็นความหลากหลายของงานที่ปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนโดยคุณลักษณะของงานนั้นสามารถส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและความมีประสิทธิภาพของงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ผลสะท้อนจากงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และความสำคัญของงานซึ่งแสดงให้เห็นว่างานที่พนักงานธนาคารปฏิบัติอยู่นั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ทักษะความสามารถและความชำนาญหลายอย่างในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และการที่พนักงานธนาคารจะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้นจะต้องได้รับการมอบหมายงานที่มีขอบเขตชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่โดยใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลและผลเนื่องจากงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่นั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร

สรุปผลความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ความผูกพันในองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกนึกคิด ทศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อองค์กรในลักษณะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมร่วมขององค์กร การแสดงออกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วยการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดีและต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพยายามตั้งใจและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างเต็มที่ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานก็ตาม ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้จะทำให้ตนเองมีความสุขและรักที่จะปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป

สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า

คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน และด้านผลสะท้อนของงาน

คุณลักษณะของงานไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเด่นชัดของงานและด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.9 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานจำนวน 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความหลากหลายของทักษะ เมื่อพิจารณาสถิติที่ทดสอบโดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.003** ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ (0.01) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์
2. ด้านความสำคัญของงาน เมื่อพิจารณาสถิติที่ทดสอบโดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000** ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ (0.01) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์
3. ด้านผลสะท้อนของงาน เมื่อพิจารณาสถิติที่ทดสอบโดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.004** ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ (0.01) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 นั่นคือ คุณลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำ ความเข้าใจในสภาพปัญหาของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้บริหารหรือองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญของคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นรายด้านดังนี้

1. คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ
 - 1.1 ควรให้พนักงานได้รับผิดชอบภาระงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถเพิ่มสูงขึ้น มอบหมาย

งานที่ยากและท้าทายมากขึ้นและให้รับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น โดยธนาคารควรดูจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานคนใดมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำอยู่เป็นอย่างดีแล้วก็ควรเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและให้รับผิดชอบงานที่ยากขึ้นและต้องใช้ทักษะที่เพิ่มมากขึ้น

1.2 ธนาคารควรจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้พนักงานทุกคนเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละคนให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ธนาคารควรให้พนักงานที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในการทำงานสอนงานให้กับพนักงานใหม่รวมถึงการให้โอกาสพนักงานในการเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการฝึกและเพิ่มทักษะตลอดจนเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของตนเองให้แก่ผู้อื่นต่อไป

2. คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานธนาคารควรประชุมและชี้แจงในเรื่องความสำคัญของงานทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานของธนาคาร ซึ่งควรเน้นย้ำว่างานทุกส่วนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน หากงานส่วนใดส่วนหนึ่งผิดพลาดหรือพนักงานคนหนึ่งคนใดทำให้งานผิดพลาดก็จะส่งผลให้ส่วนงานอื่นไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ เป็นต้น

3. คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนของงานธนาคารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงผลของความสามารถในการรับผิดชอบภาระงานของตนเอง รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการประสบความสำเร็จและความล้มเหลวในหน้าที่รับผิดชอบนั้นๆ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าทางด้านอาชีพและความอยู่รอดของธนาคาร การปรับเลื่อนขั้นหรือปรับขึ้นเงินเดือน รวมถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดแก่ธนาคาร

4. คุณลักษณะของงานด้านความเด่นชัดของงานธนาคารควรมอบหมายงานทั้งชิ้นงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการให้กับพนักงานทั้งนี้โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคลและการที่พนักงานได้ทำงานทั้งชิ้นจนเสร็จสมบูรณ์นั้นจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีความรู้สึกที่งานที่ตนเองได้ทำทั้งชิ้นนั้นมีความหมายมากกว่าการได้รับมอบหมายชิ้นงานเพียงส่วนเล็กๆ ซึ่งการมอบหมายงานทั้งชิ้นนั้นจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นถึงความเด่นชัดของงานที่ชัดเจนกว่าและเกิดความภาคภูมิใจส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

5. คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ธนาคารควรกำหนดขอบเขตหน้าที่และความมีอำนาจในการตัดสินใจในงานให้ชัดเจนทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองตลอดจนความสามารถในการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายตลอดจนความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยอิสระและถูกต้องซึ่งในสถานการณ์นี้จะเป็นการเพิ่มความรู้สึกให้พนักงานผู้นั้นมีความรู้สึกที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของผลงานที่เกิดขึ้นอย่างมาก

เอกสารอ้างอิง

กรัณทรักษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 36(1) : 86-97.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์**. สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน
- ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์. (2555). Available from : <http://www.baac.or.th/>
- นิรุฒม์ พรประสิทธิ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองและความผูกพันในงาน กรณีศึกษา บริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญโญภาส สุวรรณวัฒน์. (2548). **ความผูกพันในงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). **ระเบียบวิธีการวิจัย:แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง**. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509. (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2550).
- พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์. (2555). **ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี http://www.baac.or.th/content-about.php?content_group=18
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานความผูกพันต่อองค์กร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงาน ธ.ก.ส.จังหวัดบุรีรัมย์. Available from : http://www.baac.or.th/content-contact.php?content_group=1&content_group_sub=7&inside=3&id_region_select=&id_province_select=0027
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- อภิศักดิ์ รักษาติงษ์ชีพ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาบริษัทครีเอทีฟ จำกัด**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยการจัดการและสารสนเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 : 1-18.
- Backer, S.H. (1960). **Note on the Concept of Commitment**. *American Journal of Sociology*.
- Cook, John D. and others. (1981). **The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use**. London: Academic Press, Inc.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2) : 159-170.
- _____. (1980). **Work re-design**. Reading, MA :Addison – Wesley.
- Hall D. T., B. Schneider, and H.T. Nygren.(1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*. 15: 176-190.
- Herzberg. F. (1968). One More Line : How Do You Motivate Employees M Harvard Business. **Review**, 53-62.
- Porter, L. E., & Steers, R. M. (1997). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5) : 603-609.
- Roedel, R. R. & Nystrom, C. P. (1988). **Nursing job and satisfaction**. *Nursing Management*, 19 : 33 – 38.
- Schermerhorn, Jr., J.R. (1996). **Management and Organizational Behavior: Essentials**. Toronto, John Wiley & Sons.
- Steer, R.M.(1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Top M, Tarcan M, Tekingunduz S, Hikmet N. (2012). **An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organization trust in two Turkish hospitals**. Hacettepe University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Department of Health Care Management. Ankara. Turkey.
- Williams, L.J., & Hazer, J.T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structure equation models. *Journal of Applied Psychology*. 71(2), 219-2.