

รูปแบบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน: กรณีศึกษาเทศบาลตำบล

**A Model of Organizational Commitment of Employees Hired by the Missions in
the Upper Northeastern Local Administrative Organizations: Case Study of
Sub-District Municipalities**

เพชรประกาย กุลตั้งวัฒนา (Petprakai Kultangwattana)¹

พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต (Pongsatean Luengalongkot)²

¹นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

A doctoral student of Major Public Administration, Graduate School of Public Administration,

Burapha University

²รองศาสตราจารย์ ดร., วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Asst. Prof. Dr., Graduate School of Public Administration, Burapha University

E-mail: poykay105@hotmail.com

Received: 6 June 2019

Revised: 24 October 2019

Accepted: 18 December 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน สถิติ Path Analysis ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และน้ำหนักของอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจอยู่ในระดับดีมาก
2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกดัชนี
ดังนี้ $\chi^2 = 0.261$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.998$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.015$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.001$
และ $\chi^2/df = 0.052$

3. เจตคติในงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์
เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ลักษณะงาน ภาวะ
ผู้นำ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้าง
ตามภารกิจโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานจ้างตามภารกิจ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, เทศบาลตำบล

Abstract

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining a level of organizational commitment among the employees who worked for the upper northeastern local administrative organizations. Also, this study intended to test the consistency of the developed model for causal relationships between factors affecting the organizational commitment of mission-based employees hired by the upper northeastern local administrative organizations with the empirical data. The last purpose of this study was to explore the weights of direct, indirect, and combined influences of casual factors affecting the organizational commitment of mission-based employees hired by the upper northeastern local administrative organizations. The subjects participating in this study were 600 people. A path analysis was used to test the consistency of the developed model, empirical data, and weights of influences. The results of the study were as follows:

1) It was shown that the level of organizational commitment among the employees hired by the missions who worked for the upper northeastern local administrative organizations was found at a very good level.

2) According to the results of the test of the consistency with the empirical data, using the index criteria to test the consistency of the developed model, it was found that all indexes were met the set criteria. In other words, the causal relationship model of factors affecting the organizational commitment of mission-based employees hired by the upper northeastern local administrative organizations was

consistent with the empirical data and the index value was written as follows: $\chi^2=0.261$, $df = 5$, p -value = 0.998, CFI = 1.000, TLI = 1.015, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.001 และ $\chi^2 / df = 0.052$

3) The variables of work attitude, work characteristics, organizational characteristics, leadership, compensation, relationship of coworkers, support from supervisors, and job satisfaction had both direct and combined influences on mission-based employees' organizational commitment at a significant level of .05. Finally, it was shown that the work characteristics, Leadership, and support from supervisors indirectly influenced the organizational commitment of mission-based employees hired by the upper northeastern local administrative organizations via a variable of job satisfaction.

Keywords: Organizational commitment, Mission-based employees, Upper northeastern local administrative organizations, Sub-district municipalities

บทนำ

ทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน พัฒนาตนเองและองค์การให้มีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็สามารถทำลายองค์การได้ ปัจจุบันรัฐบาลไทยต้องการลดภาระเงินงบประมาณประเทศจึงได้ออกระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ว่าด้วยการปรับ ลด และจำกัดวงเงินการใช้จ่ายในท้องถิ่นมิให้เกินร้อยละ 40 ของรายจ่ายประจำปีภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีหน่วยงานทั้งสิ้น 3,095 แห่งจากทั่วประเทศ 7,853 แห่ง (ข้อมูลจากระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2560) โดยมีภารกิจคือการจัดบริการสาธารณะต่างๆ ให้ประชาชน บุคลากรในองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถ ความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง ภายใต้บริบทขององค์การที่เปลี่ยนแปลง พนักงานจ้างตามภารกิจจึงเป็นกลุ่มที่ได้รับความเดือดร้อนจากผลบังคับใช้ระเบียบนี้ ทำให้พนักงานจ้างตามภารกิจขาดขวัญกำลังใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกสูง เนื่องจากค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการน้อย มีเพียงประกันสังคม นอกจากนี้ยังไม่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ไม่มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ไม่สามารถนำผลงานที่ปฏิบัติอยู่มาปรับระดับได้ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน อัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ขาดความผูกพันต่อองค์การ (พิพัฒน์ วรสิทธิ์ดำรง, 2555, หน้า 1-4, ชีระพงษ์ ภูริปาณิก, 2552, หน้า 164) ทำให้เทศบาลต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกปฏิบัติพนักงานจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจงานใหม่ เกิดการชะงักงันในการ

คำนิยาม ขาดคุณภาพและความต่อเนื่องในการทำงาน ทั้งพนักงานจ้างเก่าและใหม่ส่งผลเสียหายต่อเทศบาลอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรจะสามารถดำเนินต่อไปข้างหน้า (กมลลักษณ์ สันติวงศ์, 2550, หน้า 2; ศิราภรณ์ ชีรประเสริฐ, มล., 2555, หน้า 1,16; ธงชัย สันติวงศ์, 2538, หน้า 2) Newstrom and Davis (1993, pp. 25-42) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ความผูกพันมีส่วนเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความพยายามทุ่มเทแรงกายแรงใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดการมีส่วนร่วมและจงรักภักดีต่อองค์กร (Buchanan, 1974, p. 533; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974, p. 604; กรรณิการ์ มณฑา, 2556, หน้า 1) ช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน ความเฉื่อยชาในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน Buchanan (1974, p. 533) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันสามารถพยากรณ์สมาชิกภายในองค์กรได้ ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากราชการของบุคลากรได้เป็นอย่างดี ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดเจตคติที่ดี มีความภาคภูมิใจในองค์กรของตน และเชื่อมประสานระหว่างความต้องการบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ จึงมีความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยความรักและความผูกพัน ดังนั้น ความผูกพันจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ขณะเดียวกันศาสตร์ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในยุทธวิธีการบริหารด้านการจัดการองค์กรและด้านการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรจากนักวิจัยที่มีผลงานแพร่หลายมากกว่า 50 ปี ตั้งแต่ Becker, 1960; Porter, Steers and Mowday, 1974) หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน ทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ มีความเอื้ออาทร ร่วมกันปกป้ององค์กรค้ำชูสมาชิกในครอบครัว เพราะรู้สึกรักและผูกพันองค์กร ขณะเดียวกันจะรู้สึกรัก ห่วงแหน และภาคภูมิใจในองค์กรไม่ยอมจากไปไหน (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974, pp. 603-609)

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยมีทัศนะว่า หากเราสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ความผูกพันในองค์กรนี้จะเป็นเสมือนแม่ที่ผูกพันต่อลูก แม่ที่เป็นผู้ให้ก่อนเสมอ และลูกก็รู้สึกผูกพันกับแม่เช่นเดียวกัน กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเสมือนเป็นแม่ที่เป็นผู้ให้ บุคลากรในองค์กรเป็นลูกที่ผูกพันกัน หรือเปรียบเสมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบ้านที่ลูกๆ อยู่แล้วรู้สึกอบอุ่นกายและใจ ที่หากบ้านนี้ทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสุขในการทำงาน เกิดความรู้สึกดี มีจิตใจผ่องใส บุคลากรเหล่านั้น จะเต็มใจทำงาน โดยอยากอยู่กับองค์กรต่อไป มีความรักองค์กร ภูมิใจในองค์กรและไม่อยากจากไปไหน รวมถึงการทำให้ทรัพยากรมนุษย์นี้เต็มใจที่จะปฏิบัติ

หน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องอาศัยพนักงานจ้างตามภารกิจเหล่านี้ในการปฏิบัติงานอยู่ องค์กรจึงต้องมีรูปแบบที่สร้างความผูกพันเพื่อให้พนักงานจ้างตามภารกิจเหล่านี้ให้คงอยู่ในองค์กรและดึงดูดให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพในการให้บริการประชาชน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนว่าอยู่ในระดับใด รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ รวมถึงการศึกษาคำนำหน้กอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจว่าเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ศึกษาคำนำหน้กอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ

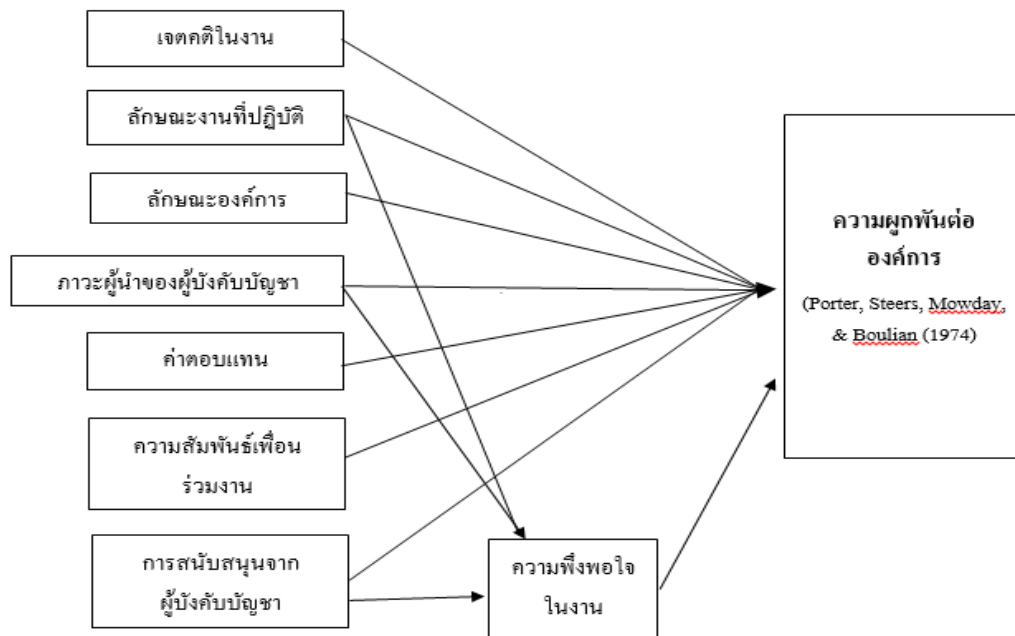
สมมติฐานการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้สรุป แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์และคัดสรรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 7 ตัว ประกอบด้วย 1) เจตคติในงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ลักษณะองค์กร 4) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 5) ค่าตอบแทน 6) ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน 7) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่วนตัวแปรต้นกลาง คือ ความพึงพอใจในงาน

โดยมีตัวแปรตามจากแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนตามทฤษฎีของ Porter, Steers, Mowday และ Boulian (Porter et al., 1974, pp. 603 - 609) ซึ่งแนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรได้กำหนดตัวแปรตาม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สาเหตุเนื่องมาจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกภายในองค์กรมีความรู้สึกต้องการอยากเป็นเจ้าขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยทั่วไป เนื่องจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กร บรรลุความสำเร็จ โดยไม่ต้องการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือไม่ต้องการลาออกจากองค์กร เพราะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่อยากจะอยู่กับองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุดต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเขตเทศบาลตำบลจำนวน 264 แห่งจำนวนประชากรทั้งหมด 7,038 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทั้ง 8 จังหวัด ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2561) ของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 8 จังหวัด ประกอบด้วย 1) สกลนคร 2) อุดรธานี 3) บึงกาฬ 4) เลย 5) นครพนม 6) หนองคาย 7) หนองบัวลำภู และ 8) มุกดาหาร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ข้อมูลจากระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (IHR) ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2560

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยยึดหลักเกณฑ์ของ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010, p. 102) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 เท่าต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 20x9 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 180 ที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Path Analysis แต่เพื่อความเชื่อมั่นของข้อมูลและให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 600 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 7,038 คน นำประชากรที่อยู่ในแต่ละเทศบาลตำบลมาแยกเป็นรายจังหวัด จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในแต่ละเทศบาลด้วยวิธีการเจาะจงไปที่จังหวัดละ 4 เทศบาลรวม 32 แห่งรวมทั้งสิ้น 600 คน ซึ่งในแต่ละเทศบาลมีสมาชิกเพื่อทำการแจกแบบสอบถามทุกคน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความเป็นจริงของปัจจัย และวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจตามที่เป็นจริง ใช้สถิติ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจอยู่ในระดับดีมาก
2. ผลการตรวจสอบโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า $\chi^2 = 0.261$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.998$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.015$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.001$ และ $\chi^2 / df = 0.052$ ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

χ^2	มากกว่า .05	แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้อง
χ^2 / df	น้อยกว่า 2.00	ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ มีค่าน้อยกว่า 2
$RMSEA$	น้อยกว่า .07	แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์
$SRMR$	น้อยกว่า .08	แสดงว่าโมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกันดี
TLI	มากกว่า .95	แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้อง
CFI	มากกว่า .95	คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์

3. ผลการศึกษาค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจ (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง และขนาดอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในเขตเทศบาลตำบล

ตัวแปรตาม	อันดับ	ความพึงพอใจ (F8)			ความผูกพัน (F9)		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
						F8	
เจตคติในงาน (F1)	3				0.115*		0.115*
ลักษณะงาน (F2)	4	0.392*		0.392*	0.072*	0.174*	0.246*
ลักษณะองค์กร (F3)	8				0.020*		0.020*
ภาวะผู้นำ (F4)	6	0.491*		0.491*	0.030*	0.218*	0.248*
ค่าตอบแทน (F5)	7				0.022*		0.022*
ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน (F6)	2				0.154*		0.154*
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (F7)	5	0.246*		0.246*	0.060*	0.109*	0.169*
ความพึงพอใจ (F8)	1				0.444*		0.444*
ค่าดัชนีความสอดคล้อง $\chi^2=0.261$, $df=5$, $p\text{-value}=0.998$, CFI = 1.000, TLI = 1.015, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.001 และ $\chi^2/df=0.052$							

หมายเหตุ. * หมายถึง $p < 0.05$, ** หมายถึง $p < 0.01$ DE = Direct Effect (อิทธิพลทางตรง),

IE = Indirect Effect (อิทธิพลทางอ้อม), TE = Total Effect (อิทธิพลรวม)

R2 ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความพึงพอใจ (F8) = 0.199

R2 ของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความผูกพัน (F9) = 0.547

CFI (Comparative Fit Index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

TLI (Tucker-Lewis Index) ค่าแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูล

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าพารามิเตอร์

จากตารางที่ 1 พบว่า **อิทธิพลทางตรง** ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ เจตคติในงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลของเจตคติในงานเท่ากับ 0.115 ลักษณะงานเท่ากับ 0.072 ลักษณะองค์กรเท่ากับ 0.020 ภาวะผู้นำเท่ากับ 0.030 ค่าตอบแทนเท่ากับ 0.022 ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.154 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.060 ความพึงพอใจเท่ากับ 0.444 นอกจากนี้ยังพบว่า

ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.392 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.491 และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.246

อิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ ลักษณะงานพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.174 ภาวะผู้นำอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.218 และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.109

อิทธิพลรวม ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ เจตคติในงาน ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งขนาดอิทธิพลของเจตคติในงานเท่ากับ 0.115 ลักษณะงานเท่ากับ 0.246 ลักษณะองค์กรเท่ากับ 0.020 ภาวะผู้นำเท่ากับ 0.248 ค่าตอบแทนเท่ากับ 0.022 ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.154 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.169 และความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.444 นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.392 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.491 และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.246

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

พนักงานจ้างตามภารกิจภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 (S.D.= 0.62) โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจแบ่งออกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายค่านิยมและนโยบายบริหารองค์กรอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.60) เนื่องจากพนักงานจ้างพร้อมอุทิศตนเพื่อองค์กรเพราะเมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรปกครองแล้วก็จะเกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เกิดความเต็มใจที่จะรับใช้องค์กรโดยมีความต้องการที่จะดำรงอยู่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นแห่งนี้ตลอดไป โดยพนักงานเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด พนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร พนักงานเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จถึงแม้ว่าจะเลวเวลาเลิกงานไปแล้วหรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน พนักงานจะนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และหาก

พนักงานพบปัญหาอุปสรรคในการทำงานมักจะสรุปทริเียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Porter et al. (1974, pp. 603-609) ว่าเป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สาเหตุเนื่องมาจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกภายในองค์กรมีความรู้สึกต้องการอยากเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัย เชื่อว่าภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายและหลักการบริหารเป็นแบบสากลเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายค่านิยมและยอมรับนโยบายการบริหารในองค์กร ดังนั้น พนักงานจึงเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎและนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัดและพร้อมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) ความตั้งใจเต็มใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามอย่างแรงกล้าที่มีอยู่ทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.63) พบว่าพนักงานจะมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง พนักงานจะรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของตนเองในทางที่ดี ซึ่งเมื่อองค์กรมีการพัฒนามากขึ้นพนักงานจะมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย และพนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ตลอดจนพนักงานมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter et al. (1974, pp. 603-609) คือมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ โดยความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยทั่วไป เนื่องจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในด้านความคิดเห็นของผู้วิจัยเชื่อว่าพนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เนื่องจากพนักงานจะมีความจงรักภักดีและมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของตนในทางที่ดี และ 3) ความต้องการความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ต้องการดำรงคงความเป็นสมาชิกไว้ในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.65) โดยพนักงานจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานและพร้อมที่จะเสียสละเพื่องาน เมื่อพนักงานทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานานจะยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ และมีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter et al. (1974, pp. 603-609) คือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยไม่ต้องการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือไม่ต้องการลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความรู้สึกมั่นคงที่อยากจะอยู่กับองค์กรนั้น และผู้วิจัยเชื่อว่า ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงมากองค์กรหนึ่งของรัฐ จึงมักดึงดูดคนเข้าร่วมงาน ทำให้พนักงานจึงมีความปรารถนาที่จะดำรงคงความเป็นสมาชิกไว้ใน

องค์การ ดังนั้นพนักงานจึงพร้อมทุ่มเทให้งานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของงานพร้อมแสดงความเสียสละเพื่องานและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกภายในองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์ (2553, หน้า 26) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม, กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2550, หน้า 64-67) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง นุชราภรณ์ แพงสุข (2556, หน้า 79-81) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และอนุรัตน์ อนันทนาธร (2551, หน้า 57) พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระอยู่ในระดับดีมาก

การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติได้แก่ $\chi^2 = 0.261$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0.998$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.015$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.001$ และ $\chi^2 / df = 0.052$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lapointe and Vandenberghe (2017, p. 99) ได้ศึกษารูปแบบปัจจัยของบริบทในเรื่องการกำกับดูแลให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานและความผูกพันของพนักงาน พบว่าการกำกับดูแลให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับธีระ กุลสวัสดิ์ (2554, หน้า 286-292) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลนครแหลมฉบัง วิเคราะห์และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนในเขตเทศบาลตำบลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เกิดจากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยจึงได้รูปแบบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลได้ 8 ปัจจัย ดังนี้ 1) เจตคติในงาน 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะองค์การ 4) ภาวะผู้นำ 5) ค่าตอบแทน 6) ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน 7) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 8) ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน รวมถึงมีกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท็จจริงจากพนักงานจ้างตามภารกิจภายในเทศบาลตำบล จำนวน 600 คน มีการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างเป็นกระบวนการ ส่งผลให้รูปแบบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง

1) เจตคติในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของเจตคติในงาน $\beta = 0.115$ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Blau, G., Paul, A., & St. John, N. (1993 อ้างถึงใน Meyer & Allen, 1997, p. 121) พบว่าเจตคติความสัมพันธ์แบบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชะลี แก้วคง (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในข้าราชการและลูกจ้างประจำพบว่าเจตคติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานของสาธิต รื่นเรใจ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบปัจจัยเจตคติที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ Button (1973, pp. 536-537) ศึกษาวิจัยนวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาพบว่า เจตคติมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ในทางตรงกันข้ามพฤติกรรมก็สามารถทำให้เกิดเจตคติได้เช่นกัน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า เจตคติในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรและองค์กร เจตคติมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรที่สามารถสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันภายในองค์กรเป็นการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ชอบหรือไม่ชอบในงานที่ตนปฏิบัติ ทั้งนี้สามารถสังเกตได้และปกปิดซ่อนเร้นได้ จึงสรุปว่าเจตคติมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) ลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของลักษณะงาน $\beta = 0.072$ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534, หน้า 130) ศึกษาเรื่องจิตวิทยาการศึกษาพบว่า ลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานมีผลต่ออารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกของพนักงานจะทำให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้อย่างดี สอดคล้องกับนรุฒม์ พระประสิทธิ์ (2554, หน้า 11, 34-36) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองและความผูกพันในงานพบว่า ความสำคัญของงาน คุณลักษณะงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กร หมายถึงการที่พนักงานรับรู้ว่างานของตนมีความสำคัญส่งผลกระทบต่อผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรย่อมจะทำให้พนักงานพยายามทุ่มเททำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถและผูกพันกับงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554, หน้า 7) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าในด้านลักษณะงานที่เป็นความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงานเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์กรได้มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพัน ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากหากว่าลักษณะขององค์กรดีจะต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ให้แก่ งาน สร้างค่านิยมให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่าและมีความสำคัญ ลักษณะงานภายในองค์กรจะ

เป็นรูปแบบที่สร้างค่านิยมของวัฒนธรรมภายในองค์กร โดยเหล่าบุคลากรเป็นผู้รับวัฒนธรรมที่องค์กรนั้นๆ ได้สร้างขึ้น ลักษณะองค์กรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการเริ่มสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

3) ลักษณะองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของลักษณะองค์กร $\beta = 0.020$ สอดคล้องกับงานวิจัย Cheah, C. S., Chong, V. S. W., Yeo, S. F., & Pee, K. W. (2016, บทคัดย่อ) ศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรพบว่า ลักษณะองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันขององค์กร สอดคล้องกับฉันทภูวนันท์ เจริญนันท์ (2552, หน้า 2, 19) ได้ศึกษาพฤติกรรมองค์กร กล่าวว่าลักษณะองค์กรคือหลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพ พร้อมรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ๆ และปรับปรุงสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ลักษณะองค์กรถือเป็นระบบที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานของสมพร เพ็ญจันทร์ (2547, หน้า 138, 162) เขียนหนังสือเรื่องแนวคิดและหลักการจัดการในองค์กรสาธารณะให้ทัศนะว่า องค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีคนมาร่วมมือกันทำงาน โดยงานนั้นๆ จะมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง และเชื่อว่าลักษณะองค์กรเป็นระบบของการประสานกิจกรรมของกลุ่มคนซึ่งร่วมงานกัน มีเป้าหมายร่วมกันจุดประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันภายใต้การสั่งการของหัวหน้าผู้บังคับบัญชาโดยโครงสร้างองค์กรถือเป็นหัวใจที่สำคัญขององค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรของราชการอย่างน้อยจะประกอบไปด้วย หน้าที่การงาน การแบ่งงานกันทำ การรวมอำนาจและกระจายอำนาจในการจัดการองค์กร ตลอดจนสายการบังคับบัญชาและความมีเอกภาพทางการบริหารภายในองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพราะเป็นองค์กรที่มีการรวมตัวกัน มีการดำเนินงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ มีเป้าหมายร่วมกันระหว่างบุคคล มีระเบียบแบบแผนตามระบบราชการไทย ดำเนินงานตามนโยบายหลักและยุทธศาสตร์การบริหารงาน มีวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีหน่วยงานกระจายอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศซึ่งคำนึงถึงความจำเป็นของประชาชนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ลักษณะองค์กรยังเปรียบเสมือนตัวบ้านที่บุคลากรจะสามารถเข้าไปปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งภายในบ้านจะต้องมีกฎระเบียบเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความราบรื่นก่อให้เกิดความผูกพันและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

4) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา $\beta = 0.030$ สอดคล้องงานวิจัยของอารยา นุ่มน้อม (2552, หน้า 10) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยพบว่า ภาวะของผู้นำมีหน้าที่และบทบาทในสายการบังคับบัญชาหลากหลายด้าน เริ่มตั้งแต่การบริหารขั้นต่ำสุดไปจนถึงการบริหารในระดับสูงขององค์กร

หากองค์การใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยในองค์กรนั้นจะมีแนวโน้มที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้สูงมากและผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรและในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเผด็จการจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมนันท์ สุทธารัตน์ (2556, หน้า 34) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลพบว่า ผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะผู้นำที่มีความสามารถในการชี้แนะหรือชักจูงผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทและเสี่ยสละ ซึ่งผู้นำที่มีลักษณะความเป็นผู้นำนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการนำพาให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ อีกทั้งผู้นำยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยความสามารถของผู้บังคับบัญชาจะมีทั้งทักษะ ความรู้ ความสามารถในการกำหนดยุทธศาสตร์ สนองนโยบาย วางแผนและประเมินผลงาน ตลอดจนการมีทักษะในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ความกระตือรือร้นและให้คำปรึกษาเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ทুমเทในงาน มีความยุติธรรมและสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้จะทำให้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

5) ค่าตอบแทน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของค่าตอบแทน $\beta = 0.022$ ทั้งนี้งานวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประคัลภ์ ปัญพลงกูร (2552, ออนไลน์) ศึกษาค่าตอบแทนกับการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กรว่า ค่าตอบแทนเป็นการดึงดูดและรักษาพนักงานให้พร้อมที่จะทุ่มเททำงานและสร้างผลงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับสุเทพ ทองคำ (2556, หน้า 130) ศึกษาปัจจัยการบริหารค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรพบว่า ค่าตอบแทนสามารถสร้างความผูกพันในการทำงานให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานของสนั่น เกาซารี (2012, ออนไลน์) ศึกษากลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กล่าวว่าในการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ที่สำคัญคือ ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และขอบเขต ช่วยลดความเหลื่อมล้ำของเหล่าบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วยเพิ่มความจงรักภักดีความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสอดคล้องกับวีรณูพิณทุสมิต (2550, หน้า 14) ศึกษาเรื่องการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผลพบว่า ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและยังสามารถดึงดูดคนที่มีความสามารถมาทำงานให้กับองค์กร ตลอดจนธำรงค์รักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานกับองค์กรไปนานๆ และช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์

เอาไว้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพราะค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลลัพธ์ของการจัดการบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะสามารถรักษาบุคลากรภายในองค์กรได้ ปัจจัยการจ่ายผลตอบแทนถือเป็นการก่อเกิดความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนคือการจัดสรรค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

6) ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน $\beta = 0.154$ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกิตา คงกระพันธ์ (2554, หน้า 8) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากมีลักษณะเป็นการได้รับคำแนะนำ ช่วยเหลือเกื้อกูลให้คำปรึกษาที่ดีสนับสนุนกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของดลนภา ดีบุปผา (2555, หน้า 10, 14) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เนื่องจากความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน มิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อกันและพัฒนาไปจึงถึงมีความผูกพันต่อกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบมีมิตรภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและก่อเกิดความผูกพันภายในองค์กรเพราะเกิดความผูกพันจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์นี้จึงก่อให้เกิดความรักใคร่ผูกพัน ก่อเกิดการรวมกลุ่ม ทีม ความร่วมมือ เกิดพลังความสามารถที่มากเป็นทวีคูณ มีบรรยากาศที่ดีภายในการทำงาน เกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความผูกพันในองค์กรในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กรต่อไป

7) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา $\beta = 0.060$ อีกทั้งยังได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559, หน้า 9, 93) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรให้ทัศนะว่า การรับรู้ในเรื่องการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhoades & Eisenberger (2002, p. 700) ศึกษาเรื่องการได้รับสนับสนุนจากองค์กร อธิบายการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานว่าพนักงานจะสามารถรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยพิจารณาจากระดับที่หัวหน้างานให้คุณค่าต่อการทำงานและความห่วงใยในเรื่องต่างๆ ของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมองว่า หัวหน้างานเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการทำงานและประเมินการทำงานของพนักงาน

นอกจากนี้พนักงานจะมีการเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดา ศรีรงค์ (2550, หน้า 44) พบว่า พฤติกรรมเอื้อเพื่อช่วยเหลือลูกน้อง รวมถึงการเป็นที่คอยสอนงาน พี่เฝ้าระวัง การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์กรและนำไปสู่ความผูกพันภายในองค์กรของเหล่าพนักงานลูกจ้าง ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนเนื่องจากการได้รับการสนับสนุนจากผู้ใต้บังคับบัญชาถือเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูล การมีมิตรภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นมิตร และรับฟังความคิดเห็นตลอดจนคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ เกิดการร่วมมือ ทำให้บรรยากาศภายในองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานของเหล่าบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกต่อองค์กรและนำไปสู่ความผูกพันภายในองค์กรของเหล่าพนักงานลูกจ้าง

8) ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร $\beta = 0.444$ และได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐภา กริหิรัญ (2550, หน้า 11-12) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจในงานมากขึ้นเพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเฉพาะการสร้าง ความผูกพันในองค์กรที่เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่แล้วมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตธีรา คำภิธรรม (2554, หน้า 31) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางพบว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุดและเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ความพึงพอใจในงานถือเป็นทัศนคติที่ดีต่องานผลเชิงบวกที่ทำให้บุคลากรรู้สึกกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานเป็นความพึงพอใจของบุคคลที่แต่ละคนจะมีไม่เหมือนกัน แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งหากบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานของตนแล้ว บุคคลนั้นๆ ยากที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานใหม่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นพึงพอใจในแบบฉบับของตนเอง ซึ่งส่งผลดีให้กับองค์กรนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี โดยสรุปผู้วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานถือเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง เป็นความรู้สึกในตัวบุคคลที่สามารถจำแนกได้ว่า รู้สึกชอบ

หรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หากองค์กรรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเหล่านี้ ก็จะทำให้ทราบและเข้าใจถึงปฏิภริยาของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างความผูกพันใดๆ ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเหล่านั้นได้เป็นอย่างดีซึ่งความรู้สึกดีและพึงพอใจต่อบางสิ่งบางอย่างในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม

1) ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปณิธิ การสมดี และเพชรประกาย กุลตั้งวัฒนา (Panitee Karnsomdee & Petprakai Kultangwattana, 2018, p.6) ได้ศึกษางานวิจัยถึงการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานลดอัตราการลาออกของพนักงานและเสริมความผูกพันขององค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออสแบค และ เซฮาน (Ozbag, G. K. and Ceyhun, G. C., 2014, p. 293) ศึกษาผลกระทบของลักษณะงานในบทบาทของความพอใจในงานพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อความพึงพอใจในงานทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริญาพร ปรีชา (2557, บทคัดย่อ) วิจัยความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรพบลักษณะงานที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับงานของ Shanhe Jiang, Eric G. Lambert, Xiaohong Jin, Deping Xiang, Mengfei Shi และ Dawei Zhang (2017, pp. 60-82) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างเจ้าหน้าที่เจ้าพนักงานชุมชนมณฑลหูเป่ย์ประเทศจีนพบว่าคุณลักษณะงานมีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงานความผูกพันขององค์กรมีความพอใจในงาน

2) ปัจจัยภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Colquitt et al. (2013, pp. 62-82) ศึกษาการปรับปรุงสมรรถนะและสร้างความผูกพันในสถานที่ทำงาน พบภาวะผู้นำในการบริหารและพฤติกรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยผ่านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับบทความงานวิจัยของ Douglas B. Curri van (1999, p. 498) ศึกษาถึงสาเหตุความพึงพอใจในงานและความผูกพันองค์กรในรูปแบบของการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงานคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กรโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย

สอดคล้องกับงานของสถาบันราชานุกูล (2559, ออนไลน์) สํารวจความผูกพันของบุคลากรพบว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Astakhova (2016, pp. 956,959) ที่ศึกษาผลกระทบจากการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาและพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในสหรัฐและญี่ปุ่นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของญี่ปุ่นมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสหรัฐอเมริกา ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันภายในองค์กรภายในสหรัฐอเมริกา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stefan Gaertner (1999, pp. 479-487) ศึกษาปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรในรูปแบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในงาน ขณะเดียวกันยังมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับงานของชัยพิชชา สามารถ และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2558, หน้า 405) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล พบปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเทศบาลนคร คือ การควบคุมของหัวหน้างานผ่านปัจจัยทางด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อนส่งต่อไปยังความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม

ปัจจัยทั้ง 8 นี้มีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยปัจจัยความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลสูงสุด ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน 3) เจตคติในงาน 4) ลักษณะงาน 5) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 6) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 7) ค่าตอบแทน และ 8) ลักษณะองค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีอิทธิพลรวมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอีก โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลสูงสุดสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Hackman, III, and Porter (1977, p. 39) ที่ศึกษาด้านความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรยืนยันว่า งานวิจัยทั้งหมดที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับองค์กรในการทำงานอย่างแน่นอน โดยศึกษาค้นคว้าย้อนกลับไปตั้งแต่งานวิจัยเมื่อยุค 1930s พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลถึงผลกระทบทางด้านทัศนคติของคนทำงาน หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมปัจเจกบุคคลของบุคลากรที่ต้องการมุ่งสู่ในด้านการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Hackman et al. (1977, p. 49) ศึกษามุมมองเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรกล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมากเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับฉันทฐา กริหิรัญ (2550, หน้า 12) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเฉพาะการสร้าง ความผูกพันในองค์กรที่เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่แล้วมาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยธีระพงษ์ ภูริปาณิก (2552, หน้า 161, 167) วิจัยเรื่องความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ จังหวัดชลบุรี พร้อมกันนี้งานวิจัยกฤตธีรา คำภีธรรม (2554, หน้า 5-6, 22, 31-32) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง สอดคล้องกับงานของธีระกุลสวัสดิ์ (2554, หน้า 286, 292) การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลแหลมฉบัง สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชราภรณ์ แพงสุข (2556, หน้า 79-81) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แนวทางการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจ้างตามภารกิจ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

รายการอ้างอิง

- กมลลักษณ์ สันติวงศ์. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). ข้อมูลจากระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (IHR) ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2560. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรรณิการ์ มณฑา. (2556). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา, 10(50), 1-7.
- กฤตธีรา คำภีธรรม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- กัลยา สว่างคง และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานผ่านความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 14(1), 91-104.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2552). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors). วันที่ค้นข้อมูล 25 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้จาก http://library.senate.go.th/document/Ext2552/2552600_0002.PDF
- ณัฐภา กรීหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณนภา ดิบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2538). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญพิชชา สามารถ และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 391-427.
- ธีระ กุลสวัสดิ์. (2554). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเทศบาลแหลมฉบัง. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 3(3), 275-307.
- ธีระพงษ์ ภูริปานิก. (2552). ความผูกพันและความพึงพอใจที่มีต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 2(2), 161-183.

นรุศม์ พรประสิทธิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจในการตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองและความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาบริษัท กลุ่มธุรกิจพัฒนา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุชราภรณ์ แพงสุข. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอ เมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประคัลภ์ ปัญพลงกูร. (2552). คำตอบแทนกับการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. วันที่ค้นข้อมูล 22 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://prakal.wordpress.com/2009/>

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 18 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 120 ก.

พิพัฒน์ วรสิทธิดำรง. (2555). สืบจากอัตรการว่างงาน สืบจากภาวะการดำเนินงานของประชากร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 - 2555. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

มุกดา ศรีรงค์. (2550). ภาวะผู้นำ: ลูกน้องเป็นสุข...งานสำเร็จ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 13(1), 44-49.

มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร,

วรัญญา พินทุสมิต. (2550). การบริหารคำตอบแทนที่มีประสิทธิผล: กรณีศึกษาบริษัท ฮอนด้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วันชะลี แก้วคง. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริญาพร ปรีชา. (2557). การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร กรณีศึกษาสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารอินฟอรมชั่น, 21(1), 1-11.

สถาบันราชานุกูล. (2559). ความผูกพันของบุคลากร ข้อมูลสถิติด้านบุคลากร ปี 2559. ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ. วันที่ค้นข้อมูล 26 ตุลาคม 2561 เข้าถึงได้จาก http://www.rajanukul.go.th/new/index.php?mode=maincontent&group=337&id=5870&date_start=&date_end=

- สนั่น เกษารี. (2012). *กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)*. วันที่ค้นข้อมูล 6 มิถุนายน 2560, เข้าถึงได้ จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/articles_preview.php?cid=17843
- สมนันท์ สุทธารัตน์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2547). *แนวคิดและหลักการจัดการในองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาธิต รื่นเรืองใจ. (2549). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หม่อมหลวงศิริภรณ์ ชีรประเสริฐ. (2555). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและการผูกพันต่อองค์กรในองค์การธุรกิจภาคการผลิตที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของบุคลากรกลุ่มอุตสาหกรรมแฟชั่นที่มีสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ ศษ.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุรัตน์ อนันทนาธร. (2551). *การศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลบางพระ*. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(25-26), 57-72.
- อนุศักดิ์ จิระจิตตานนท์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารยา นุ่มน่ม. (2552). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เขตพื้นที่พิษณุโลก.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business Research*, 69, 956-963.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.

- Button, C. (1973). Innovation: The Steps Beyond. *Journal of The Association for Supervision and Curriculum Development: Educational Leadership*, 30(6), 536-542.
- Cheah, C. S., Chong, V. S. W., Yeo, S. F., & Pee, K. W. (2016). An Empirical Study on Factors Affecting Organizational Commitment Among Generation X. *Social and Behavioral Sciences*, 219, 167-174.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4 Edition). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Hackman, J. R., III, E. E. L., & Porter, L. W. (1977). *Perspectives on Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hair, J. F., Black, W. C. Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Lapointe, E., & Vandenberghe, C. (2017). Supervisory mentoring and employee affective commitment and turnover: The critical role of contextual factors. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 98-107.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory Research and Application*. California: SAGE Publications.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational Behavior Human Behavior at Work* (9th ed.). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Ozbag, G. K., & Ceyhun, G. C. (2014). The Impact of Job Characteristics on Burnout: The Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 3(3), 291-309.
- Panitee K., & Petprakai K. (2018). Enhancement of Organizational Commitment of the Provincial Office of the Auditor General in the Northeastern Region, Thailand. *The Sino-Thai International Symposium on Management. Conference Proceedings*. Chongqing: China.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

CHAPTER 14

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714.

Shanhe J., Lambert, E. G., Xiaohong Jin, Deping Xiang, Mengfei Shi and Dawei Zhang. (2017). Correlates of Organizational Commitment Among Community Among Community Correctional Officers in China. *The Prison Journal, 98*(1), 60-82. Retrieved June 17, 2017 from <https://doi.org/10.1177/0032885517743706>