



ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

**Organizational commitment that affects performance in the
work of personnel of the Lopburi Provincial Administrative
Organization**

จุฑามาศ साจันท์¹ มยุรี รัตนเสริมพงศ์² & วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์²

Juthamas Sajan¹, Mayuri Rattanasermpong²

& Wasita Kerdphol Prasopsak²

Corresponding Author: Juthaa228@gmail.com

Received: 31/10/68, Revised: 20/11/68, Accepted: 22/11/68

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 186 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และสุ่ม

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่องาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

Abstract

The objectives of this study were: (1) to examine the level of organizational commitment of personnel working at the Lopburi Provincial Administrative Organization, (2) to investigate the level of job performance among personnel, and (3) to explore the relationship and influence of



organizational commitment on job performance. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 186 personnel from the Lopburi Provincial Administrative Organization, determined using Krejcie and Morgan's sample size table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and simple linear regression analysis.

The results revealed that the overall organizational commitment was at a high level. The dimension with the highest mean score was the sense of belonging to the organization, followed by attitude toward work and interpersonal relationships, respectively. The overall level of job performance was also high. Additionally, the simple linear regression analysis indicated that all five dimensions of organizational commitment—attitude toward work, acceptance of organizational goals, career advancement, interpersonal relationships, and sense of belonging—positively influenced job performance with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Organizational Commitment; Work Performance Efficiency;
Lopburi Provincial Administrative Organization



บทนำ

ในยุคที่สังคมไทยเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และความคาดหวังของประชาชนต่อการให้บริการภาครัฐ การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัย “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดขององค์การ เนื่องจากบุคลากรคือผู้ขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายให้บรรลุผลสำเร็จ (ชลนิศา พรหมเผือก, 2554) องค์การที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพและได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและมีแรงจูงใจ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญคือ การส่งเสริม “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment)

ตามแนวคิดของ Steers (1977) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะคงอยู่และทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความผูกพันสูง จะเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ทุ่มเท และมุ่งมั่นสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ในทางตรงกันข้าม หากขาดความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การขาดแรงจูงใจและประสิทธิภาพที่ลดลง (Mowday, Porter, & Steers, 1982) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรมีความยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (อบจ. ลพบุรี) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีบุคลากร 355 คน ปฏิบัติงานในหลายภารกิจ เช่น การศึกษา การพัฒนาสาธารณสุขปศุสัตว์ และการสาธารณสุข การบริหารบุคลากรภายในองค์กร



จึงมีความซับซ้อน และต้องเผชิญปัญหาเกี่ยวกับอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรจากการโยกย้ายและเกษียณอายุ ซึ่งอาจกระทบต่อความต่อเนื่องของงานและประสิทธิภาพโดยรวม ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่องาน การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Porter & Steers, 1977) จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers and Porter

Steers and Porter (1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



กับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังในงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือการที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจ และพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พร้อมทั้งเสนอว่าความรู้สึกรักของบุคลากรต่อองค์กรเป็นตัวแปรหลักที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่



1. ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถและคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร รวมถึงการรับรู้ว่าจะมีส่วนในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจและลดความเข้มงวดของอำนาจตามรูปแบบทางการ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพัน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือและคำแนะนำ ทั้งด้านงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือและให้คำปรึกษากันทั้งในด้านงานและชีวิตส่วนตัว

5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน เนื่องจากบุคลากรมักเปรียบเทียบรางวัลที่ได้รับกับความพยายามของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ความเสมอภาคในการตอบแทน จะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรเห็นว่าความสมดุลระหว่างผลตอบแทนและความพยายามของตนเองเทียบเท่ากับผู้อื่น

Mayer and Allan (1997) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน



2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหารและความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน)

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาการลาออก ขาดงาน และมาทำงานสาย อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังช่วยลดความจำเป็นในการควบคุมจากภายนอก เพราะบุคลากรจะมีแรงขับเคลื่อนภายในในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้กับบุคลากรได้ จึงมีโอกาสสูงในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยได้สรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานต้องมีคุณภาพสูง ทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์คุ้มค่า และเกิดความพึงพอใจ ผลงานควรถูกต้องและเชื่อถือได้



2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานต้องสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน มีปริมาณเพียงพอตามแผนงานหรือเป้าหมายที่กำหนด การวางแผนและบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้บรรลุปริมาณงานตามเป้าหมาย

3. เวลา (Time) ระยะเวลาที่ใช้ต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) การใช้ทรัพยากรทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ ลงทุนน้อยแต่ได้ผลสูงสุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ่มค่า และสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งนี้ งานที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่รวดเร็วและได้มาตรฐาน แต่ยังคงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

Bowditch and Buono (1990) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและครอบคลุม ทั้งนี้ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี สำหรับแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีความหลากหลาย เช่น การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณาและตัดสินใจ การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ รวดเร็ว และได้มาตรฐาน รวมถึงการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังเน้นไปที่ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การนิเทศและการ



ประเมินผลอย่างยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และความช่วยเหลือ
เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ก็มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวัด
ประสิทธิภาพจึงเป็นการประเมินความพร้อม ความพยายาม และความสามารถ
ของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ แม้จะไม่สามารถวัดได้โดยตรง เนื่องจาก
ปัจจัยเช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานเป็นหน่วยวัดคนละประเภทกับ
ผลลัพธ์ของงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของ
บุคคลหรือองค์การในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และประหยัด ทั้งด้านเวลา เงิน คน
และวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการทำงานต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นระบบ และมี
คุณภาพ ผลลัพธ์ของงานต้องตอบสนองต่อมาตรฐานขององค์การ สร้างความพึง
พอใจแก่ผู้รับบริการ รวมถึงสะท้อนถึงความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร
ความมีวินัย และจิตสำนึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลให้องค์การ
สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Steers (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลให้บุคคล
ในองค์การเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ โดยผลของความผูกพันต่อองค์การที่จะนำไปสู่
ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. พนักงานมีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ
คงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเอง
เลื่อมใสศรัทธา



3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กร และทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ให้ผู้บริหารได้รับรู้รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะผลต่อความสำเร็จขององค์กรตลอดไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและนำแนวคิดของ Porter and Steers (1977) มาปรับใช้เป็นตัวแปรอิสระ และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) มาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 172 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน พนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 88 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 คน รวมทั้งสิ้น 355 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568) และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการ



กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ทำการเทียบสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติที่มีต่องาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหารายชื่อ (Item-Objective Congruence หรือ IOC) เท่ากับ 0.992 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บ



ข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 186 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์ครบถ้วน นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 186 ชุด มาลงรหัสใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 186 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.90 ช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ 5-10 ปี และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.10 รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.20

ผลการวิเคราะห์ ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านทัศนคติที่มีต่องาน	4.46	0.46	มาก
2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.34	0.52	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.38	0.55	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.24	0.48	มาก
5. ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.44	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37	0.42	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 1 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ภาพรวม พบว่า โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูง
ที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46)
ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.54) ด้าน
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48)

ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วน
จังหวัดลพบุรี



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านปริมาณงาน	4.24	0.56	มาก
2. ด้านคุณภาพของงาน	4.27	0.53	มาก
3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.36	0.51	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.46	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.45	มาก

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตาราง 2 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีในภาพรวม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.51) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.53) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.56)

ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร รวมทุกด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	R	R ²	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ทัศนคติที่มีต่องาน	.507	.257	.000	2.148	.490	.507	7.988	.000
การยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	.654	.428	.000	1.905	.558	.654	11.730	.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	.619	.383	.000	2.123	.503	.619	10.689	.000
ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	.572	.328	.000	2.085	.529	.572	9.468	.000
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	.680	.463	.000	1.851	.558	.680	12.593	.000

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรย่อยทั้ง 5 ด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($p < .001$) โดยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ



องค์การ มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .680) สามารถทำนายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.3 ($R^2 = .463$) รองลงมาคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ (Beta = .654) ทำนายได้ร้อยละ 42.8 ($R^2 = .428$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Beta = .619) ทำนายได้ร้อยละ 38.3 ($R^2 = .383$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Beta = .572) ทำนายได้ร้อยละ 32.8 ($R^2 = .328$) และด้านที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ ทัศนคติที่มีต่องาน (Beta = .507) ทำนายได้ร้อยละ 25.7 ($R^2 = .257$) แสดงให้เห็นว่าทุกด้านของความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายและส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านทัศนคติที่มีต่องาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter (1977) ที่ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์เชิงจิตวิทยาที่ประกอบด้วยความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Kanning and Hill (2013) ที่มองว่าความผูกพันทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภาคภูมิใจในองค์การ อันนำไปสู่ความตั้งใจทำงานอย่างต่อเนื่อง



ในส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถบริหารทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่าและมีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) และ Bowditch and Buono (1990) ที่อธิบายว่าการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2560) ที่พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยเฉพาะด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่รู้สึกว่าองค์กรเป็นบ้านของตน จะมีความภักดีและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น รองลงมาคือด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งช่วยให้เกิดความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Steers (1977) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันทางจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และสนับสนุนผลการศึกษาของ สุภรัตน์ ไชยะ คทาเทพ จันทรเจริญ และเปี่ยมพร สุทินฤกษ์ (2566) ที่พบว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรับผิดชอบและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

โดยสรุป ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการ



เสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความทุ่มเท และคุณภาพของการทำงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. องค์กรควรดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทีมงานและพัฒนาความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคีและความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ในส่วนของการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ อีกทั้งควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

3. นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์การจึงควรมุ่งเน้นการสร้าง ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงส่งเสริมบทบาทของผู้บริหาร ให้เป็นผู้นำที่สามารถสื่อสารเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์การได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง อันจะ นำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมขององค์การ เพื่อเปรียบเทียบและทำความเข้าใจความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์การได้อย่างรอบด้านมากขึ้น

2. ควรมีการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนมุมมองและประสบการณ์จริงของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริม ความเข้าใจเชิงลึกและเพิ่มคุณค่าทางวิชาการของงานวิจัย

3. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่นหรือ องค์การเอกชน เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความผูกพันต่อองค์การและปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่ ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง



- ชลนิตา พรหมเผือก. (2554). การกำหนดสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์นวัตกรรมและการจัดการความรู้: การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภารัตน์ ไชยะ, ศุภาเทพ จันทรเจริญ และเปี่ยมพร สุทินฤกษ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขตเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Bowditch, J. L., and Buono, A. F. (1990). *A primer on organizational behavior*. New York: Wiley.
- Kanning, U. P., and Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six languages. *Journal of Business and Media Psychology*, 4(2), 11–20.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.



- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Peterson, E., and Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Homewood, IL: R. D. Irwin.
- Porter, L. W., and Steer, R. M. (1977). Organizational work personal factor in employee and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.