

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

The Relationship between Profession Commitment and Work Success
of Tax Auditors in Thailand.

วิชชุดา อมรสิน* สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์² และจิระศักดิ์ ชิตทรงสวัสดิ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 186 คน ซึ่งได้มาโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย และ 2) ความผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม ด้านบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน ผู้สอบบัญชีภาษีอากร

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

The purpose of this study was to verify the relationship between the profession with work success of revenue auditors in Thailand using a questionnaire as an instrument for collecting data from 186 revenue auditors in Thailand, obtained using the stratified random sampling technique. The statistics used for analyzing the collected data included t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, simple regression analysis, and multiple regression analysis. The result showed that :

1) the profession commitment in continuance had positive relationships with and effects on work success as a whole in the operation process and participant satisfaction ; and 2) the profession commitment in had positive relationships with and effects on work success as a whole in the goal accomplishment proved and resource using operation process and participant satisfaction.

Keyword : Profession Commitment, Work Success, Tax Auditor

1. บทนำ

วิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความเห็นต่อรายงานงบการเงินเพื่อเป็นข้อมูลแก่บุคคลที่ใช้ในการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาประเทศ ได้แก่ ผู้ลงทุน ลูกค้า รัฐบาล สาธารณชน ฯลฯ สมการวิชาชีพบัญชีได้มีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชี ซึ่งมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของนักบัญชีระหว่างประเทศและได้ออกกฎหมายสำหรับวิชาชีพบัญชีจำนวน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 และ พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เพื่อสร้างคุณภาพการให้บริการทางวิชาชีพให้ได้มาตรฐานระดับสากลอันจะนำมาซึ่งความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน (สุธี คหวนิช, 2549 : 47) ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพและความสำเร็จในการทำงานให้บริการทางวิชาชีพบัญชีให้ได้มาตรฐานระดับสากลนั้น นักบัญชีหรือผู้ประกอบการด้านการบัญชี เช่น ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ฯลฯ จะต้องตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานของตนเพราะหากนักบัญชีหรือผู้ประกอบการไม่มีความตระหนักดังกล่าว ตลอดจนไม่มีความรู้สึกผูกพันในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ผลการปฏิบัติงานที่อาจไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จหรือเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรได้ ผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีหรือผู้ประกอบการดังกล่าว อาจนำเสนอออกมาโดยไม่มีประสิทธิภาพเพราะผู้ประกอบการไม่รู้สึกผูกพันในงานที่ตนเองปฏิบัติ ความผูกพันจึงถือเป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็นผลผลิตกระบวนการใช้ที่เกิดกับตัวผู้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหาร กับงานที่ปฏิบัติอยู่ของตนได้มีประสิทธิภาพสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 23)

บุคคลจะมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพได้ต้องมีความผูกพันต่อวิชาชีพที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งปัจจุบันกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะการมีความพยายามในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น คือมีความผูกพันด้านจิตใจ ยินยอมที่จะทำงาน และจงรักภักดีมีเป้าหมายหรือทิศทางที่ชัดเจนต่อวิชาชีพ เพื่อเข้าใจในบทบาทของตน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างน่าเชื่อถือ (ลดาวัลย์ ราชธนภิบาล, 2544 : 23)

ความผูกพันด้านการคงอยู่ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อวิชาชีพ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกของวิชาชีพ การที่บุคคลเป็นสมาชิกของวิชาชีพนานเท่าไร เท่ากับ บุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับการตอบแทนจากวิชาชีพ มีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับวิชาชีพ

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพ คือบุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อวิชาชีพ บุคคลที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะเต็มใจปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ของวิชาชีพ เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายของวิชาชีพที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้

ในการทำงานสิ่งที่ผู้ทำงานในทุกสาขาวิชาชีพต้องการคือ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นพลังที่สำคัญของบุคคลและแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานย่อมปรารถนาการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546 : 43 - 64) และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของตนย่อมทำให้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดี มองเห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ (นวลจวี ประเสริฐสุข, 2542 : 83) อีกทั้งจะทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างมีเป้าหมายและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าที่ได้รับบริการตลอดจนบุคคลรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับ อันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพอใจ และมีความสุขในการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุผลที่คาดหวังความสำเร็จ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จเป็นการพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใดเป็นสำคัญ

ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรเป็นการพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จะต้องจัดหาทรัพยากร อย่างไรเป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใด และไม่เกิดการสูญเสียเปล่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท วิชาชีพ การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมในการช่วยปฏิบัติงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย เป็นการพิจารณาว่าผลงานมีความสำเร็จ ด้านต่าง ๆ ในกระบวนการทำงานของตนเองที่ใช้ต้องนำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ตามไปด้วย (สมใจ ลักษณะ, 2543 : 251 - 252)

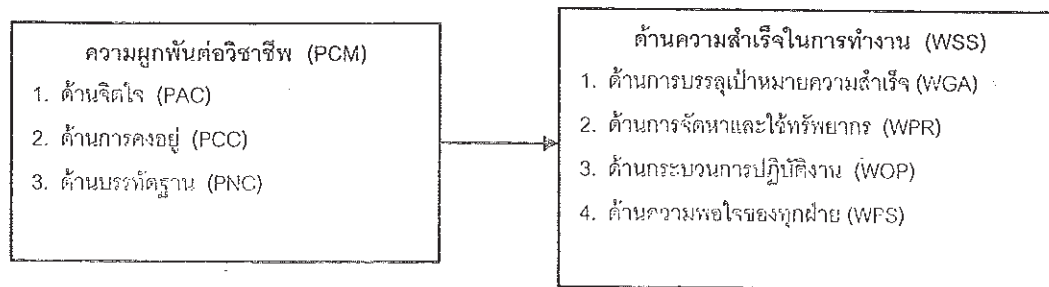
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทดสอบว่าความผูกพันต่อวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร ซึ่งเก็บข้อมูลจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นข้อมูลสำหรับผู้สอบบัญชีที่จะเกิดความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อวิชาชีพผู้สอบบัญชีและความรู้ ดังกล่าวนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของความผูกพันต่อวิชาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน



2.1 ความผูกพันต่อวิชาชีพ (Profession Commitment)

จากแนวคิดของความผูกพันต่อวิชาชีพของ Allen และ Meyer (1996) อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยธนากร (2550 : 281 – 282) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อวิชาชีพโดยประยุกต์แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen และ Meyer (1996) ว่าความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพมีลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานเพื่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับวิชาชีพทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายของวิชาชีพมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกของวิชาชีพไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ ดังนั้น ความต้องการและยึดมั่นที่จะคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ เพื่อให้เป้าหมายของวิชาชีพบรรลุความสำเร็จโดยบุคคลจะไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากวิชาชีพ เพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับวิชาชีพนั้น

ผลการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของความผูกพันด้านจิตใจพบว่า การให้แรงเสริมทางบวก โดยให้รางวัลหรือสิ่งสูงใจหรือสิ่งสูงใจที่ผู้ปฏิบัติงานชื่นชอบ การให้อิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน (Taunton et. al, 1997) และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจต่อวิชาชีพ (Mathieu and Azjac, 1990) ความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากวิชาชีพ (Allen and Meyer, 1996 ; Glisson and Derik, 1988) ดังนั้น เมื่อบุคคลในวิชาชีพได้รับการตอบสนองดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจ เนื่องจากมีความพึงพอใจและนำไปสู่ความผูกพันในวิชาชีพต่อไป

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อวิชาชีพ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกของวิชาชีพ การที่บุคคลเป็นสมาชิกของวิชาชีพนานเท่าไร เท่ากับ บุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับการตอบแทนจากวิชาชีพมีความคุ้มค่าก็เลยยังคงอยู่กับวิชาชีพ แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองต้องลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากวิชาชีพ ความตั้งใจของบุคคลที่ยินดีจะใช้ กำลังกาย ความศรัทธาเพื่อการทำงานให้กับวิชาชีพ และเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ ความพยายามนั้นเป็นสภาวะที่แสดงให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของวิชาชีพ ทั้งนี้ มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ (Meyer, Bobocel and Allen, 1991) และความผูกพันด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากการงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่จะน้อยกว่าแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจเกิดได้จากหลายปัจจัย และอาจมีความสอดคล้องกับความผูกพันด้านจิตใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อการเสริมสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่ในวิชาชีพ และทำให้บุคคลมีความผูกพันในวิชาชีพต่อไปเช่นกัน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพคือบุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อวิชาชีพ บุคคลที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ของวิชาชีพ เป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายของวิชาชีพที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้ว ในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่สมาชิกแสดงตนเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางของวิชาชีพและตั้งใจที่จะยอมรับจุดมุ่งหมายนั้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ การที่สมาชิกยอมรับเป้าหมายที่แท้จริงจะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้น ทั้งนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพซึ่งให้ความสำคัญเพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิผลประหยัค่าใช้จ่ายในการจัดหาบุคลากรหรือการฝึกอบรมใหม่ เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่วิชาชีพต่อไป

2.2 ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success)

ในการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง มีผู้กล่าวถึง การประเมินความสำเร็จในการทำงาน ไว้ว่า การประเมินความสำเร็จในการทำงานเป็นกระบวนการของการตัดสินใจการวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมินบุคคลทุกคนต้องให้ความสำคัญของการประเมินความสำเร็จในการทำงานเนื่องจากบุคคลที่จัดตั้งขึ้นมาหวังที่ประสบความสำเร็จก้าวหน้า องค์การทั้งหลายปรารถนาที่จะทำให้เงินทุกบาทที่ตนลงทุนไปถูกใช้อย่างคุ้มค่า และจากความหมายความสำเร็จของการทำงานที่สรุปไว้แล้วนั้น กรอบการประเมินความสำเร็จในการทำงาน จึงสามารถจำแนกได้ ดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2543 : 251-252)

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) การพิจารณาผลผลิตขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด เช่น ต้องการผลผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณตามเป้าหมาย การขายและการบริการได้ครบถ้วน ต้องการผลกำไรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 60 มากกว่าปีที่แล้ว กรณีที่เป็นสัญญาณอันตรายว่ามีปัญหาในการทำงาน คือผลผลิตต่ำกว่าเป้าหมายและบางครั้งเป็นเพราะตั้งเป้าหมายต่ำเกินไปจนเกิดภาพลวงว่าบรรลุเป้าหมายแล้ว ในการประเมินความสำเร็จนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ (กาญญา อินทร์ฯ. 2545 : 31) ที่ได้กำหนดกรอบการประเมินผลด้านความสำเร็จในกระบวนการบริหารจัดการ (Management Process) ของผู้บริหาร ประกอบด้วยความสำเร็จในการวางแผน (Planning) ความสำเร็จในการจัดตั้งองค์กร (Organizing) ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล (Staffing) ความสำเร็จในการอำนวยการ (Directing) และความสำเร็จในการควบคุม (Controlling) และ ฐิรชญา มัชฌิมาพันธ์ (2544 : 83 - 88) ได้กำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบ (Accountability) มั่นใจว่ามีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่ด้วยความจงรักภักดีต่อการทำงาน ยึดมั่นในกฎเกณฑ์และความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจได้ว่า โครงการภายใต้ความรับผิดชอบจะสำเร็จตามเวลาและงบประมาณที่กำหนด มีการกำกับติดตามและประเมินผลแผนงาน โดยเน้นที่ผลลัพธ์และวัดผลที่ผลสัมฤทธิ์ 2) การให้บริการลูกค้า (Customer Service) สมองความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกันหรือที่ปรับปรุง การจัดลำดับก่อนหลังเพื่อสนองตอบต่อแรงกดดันและการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้า สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และสนองความต้องการลูกค้า ช่วยให้เกิดผลสำเร็จ ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ และถือว่าเป็นสิ่งผูกพันที่จะต้องปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง 3) การตัดสินใจ (Decisiveness) มีการตัดสินใจที่ดี รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลการตัดสินใจไปใช้ มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา แม้ว่าข้อมูลจะมีจำกัดหรือผลที่ได้รับอาจไม่พึงพอใจขึ้นก็ตาม เป็นการวางแผนดำเนินการและสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นไว้อย่างรวดเร็ว 4) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) รู้จักให้ออกาสในการพัฒนาการตลาดจากผลผลิตใหม่ และการให้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตัดสินใจที่จะเสี่ยง และริเริ่มการทำงานที่เสี่ยงเพื่อผลสำเร็จ ซึ่งมีคุณประโยชน์ หรือเกิดความก้าวหน้า 5) การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน เพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร และ 6) มีเทคนิคที่เชื่อถือได้ (Technical Credibility) มีความเข้าใจและรู้จักประยุกต์ใช้วิธีการที่เหมาะสม กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายที่สัมพันธ์กับที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด มีความสามารถในการตัดสินใจที่สำคัญการให้การฝึกอบรมการพัฒนาความต้องการ มีความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถภาพทางการบริหารและภารกิจที่ต้องการ

2. ความสำเร็จในการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (Procurement and Resource Using) พิจารณาว่าการทำงานจะได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เช่น เงินงบประมาณได้ครบถ้วนพอเพียงใด เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในลักษณะที่มีเงินเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ และเงินนั้นถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดการสูญเปล่า และสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ (2546 : 76) ซึ่งได้อธิบายกรอบของการระดมทรัพยากรและการลงทุน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสินทรัพย์เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันวางระบบการให้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับบุคคลและหน่วยงาน สนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงานร่วมมือกันใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ การระดมทรัพยากร มีแนวทาง การปฏิบัติ คือ ศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมและภารกิจงานโครงการ ตามกรอบประมาณการระยะปานกลาง และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความ

จำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลา ดำรวจข้อมูลที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนโดยตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกพร้อมกับให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน การศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร ที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม จัดทำแผนการระดมทรัพยากรโดยกำหนดวิธีการ แหล่งการสนับสนุนเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบ การเก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่ต้องใช้วงเงินเพิ่มเติมให้เป็นไปตามระเบียบ

3. ความสำเร็จในกระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) พิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของแต่ละกลุ่มงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การไหลเลื่อนส่งต่อของงานการมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ไต่จวนครบถ้วน ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงาน บุคคลทำงานเต็มศักยภาพ ไม่มีสภาพคนล้นงานหรืองานล้นคน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มงานมีความราบรื่นไม่มีข้อขัดแย้ง สิ่งสำคัญของการปฏิบัติงานนั้นต้องมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงปัจจัยสำคัญที่มุ่งไปสู่ผลลัพธ์มีคุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย (กาญจนา อินทร์, 2545 : 35) การมีความเข้าใจและการประยุกต์ใช้วิธีการที่เหมาะสม กำหนดเงื่อนไข กฎเกณฑ์ และนโยบายที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ มีความเข้าใจการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถภาพทางการบริหารและการปฏิบัติงานที่ต้องการ วิเคราะห์สถานการณ์การฝึกหัดและใช้วิธีการทางเทคนิคที่เหมาะสม การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์โดยการกำหนดแผนโครงการทางกลยุทธ์ ประเมินความเป็นไปได้ด้านนโยบาย/โปรแกรม รวมไปถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เป็นจริง ทั้งในระยะยาวและระยะสั้น และการฝึกการตัดสินใจที่ดี ในงานเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดการ การกำหนดกิจกรรมตามลำดับก่อนหลัง หรือสร้างความสมดุลตามความต้องการและความสนใจของลูกค้า นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการปฏิบัติต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เราทุกคนคงยอมรับว่าไม่มียุคสมัยใดที่การเปลี่ยนแปลงจะรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงเท่าในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงได้สร้างหายนะให้กับการทำงานหลายแห่งไว้แล้วแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาในอดีต ในขณะที่เดียวกันการเปลี่ยนแปลงได้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเช่นกัน ประเด็นเรื่องการอยู่รอดและการเปลี่ยนแปลงเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยตรง (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2544 : 47)

4. การมีความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) เป็นการพิจารณาว่าผลงานความสำเร็จของการทำงาน และกระบวนการปฏิบัติที่ใช้ นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพียงใด กลุ่มคนที่สมควรพิจารณาคือ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น ทีมบริหารองค์กร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ ชุมชน หน่วยงานของรัฐ ความพึงพอใจหรือความพอใจ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Satisfaction" ซึ่ง Good (1973 : 320) ได้ให้ความหมายของความพอใจไว้ว่า ความพอใจ หมายถึง สภาพ คุณภาพ หรือระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ และ จีรวัดณ์ กิตติมงคลมา (2543 : 17) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความพอใจ หมายถึง สภาพที่จิตปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการถ้าความต้องการนั้นได้รับตอบสนองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง ความพอใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกันถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พอใจก็จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีรวัดณ์ กิตติมงคลมา (2543 : 17) กล่าวว่า ความพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกรัก ชอบ และสุขใจ หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งถ้าบุคคลมีความพอใจต่อสิ่งใดแล้วก็จะส่งผลให้บุคคลอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญา

เพื่อที่จะกระทำในสิ่งนั้น ๆ นอกจากนี้ ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544 : 83-88) ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงาน คือ การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและรวดเร็ว การประเมินผล การปฏิบัติงานในทางที่ดี จากหัวหน้างานการทำงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้างาน การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาที่พบจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม ความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกันความพอใจในงาน และการปรับเงินเดือน

เมื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ และอุทิศตนให้กับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการวิจัยจึงมีสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย 1 : ความผูกพันต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย 2 : ความผูกพันต่อวิชาชีพ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในกระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนั้น ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 2,107 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 350 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2549) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการ 1) จำแนกผู้สอบบัญชีภาษีอากรตามส่วนภูมิภาค 2) กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้สอบบัญชีภาษีอากรตามสัดส่วน 3) ทำการสุ่มตัวอย่างตามข้อ 2) โดยวิธีการจับสลาก ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด เมื่อครบกำหนดในการเก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น 188 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนจำนวน 186 ชุด ซึ่งมีอัตราตอบกลับร้อยละ 53.14 ซึ่งสอดคล้องกับ (Aaker, Kumer and Day, 2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามอย่างน้อยอัตราร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับได้

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความตั้งใจ ความภูมิใจ ความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อวิชาชีพ 2) ด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความยินดีและยึดมั่นที่จะทุ่มเทด้วยความเต็มใจเสียสละ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อจะอยู่ในวิชาชีพ 3) ด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความยึดมั่นในจรรยาบรรณการปฏิบัติงาน ความศรัทธาในวิชาชีพและมุ่งมั่นยึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

ความสำเร็จในการทำงานเป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับขอบเขต ความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความรวดเร็ว 2) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ประกอบด้วย 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

ให้คําค่า 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดระบบของงานได้อย่างเหมาะสม แก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการทำงานถูกต้อง สมเหตุสมผลและทันต่อเหตุการณ์ 4) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ประกอบด้วย 5 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติและพัฒนาตนเอง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) ใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความผูกพันต่อวิชาชีพได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.8020 - 0.9486 ความสำเร็จในการทำงานได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.8153 - 0.9154 และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความผูกพันต่อวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8710 - 0.9499 และความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8774 - 0.9174

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณทดสอบความสัมพันธ์ความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามวิชาการในประเทศไทย ซึ่งเขียนสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ Work Success} = \beta_0 + \beta_1 \text{Affective} + \beta_2 \text{Continuance} + \beta_3 \text{Normative} + \varepsilon$$

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานของผู้บัญชาการในประเทศไทย

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ความผูกพันต่อวิชาชีพ			
1. ด้านจิตใจ	4.26	0.58	มาก
2. ด้านการคงอยู่	4.29	0.58	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	4.17	0.57	มาก
โดยรวม	4.24	0.53	มาก
ความสำเร็จในการทำงาน			
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.08	0.57	มาก
2. ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.86	0.64	มาก
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.95	0.54	มาก
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	4.02	0.58	มาก
โดยรวม	3.97	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า 1) ผู้ตอบบัญชีอาชีพอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อวิชาชีพ โดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้ตอบบัญชีอาชีพอากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพสหตอบบัญชี โดยเชื่อมั่นว่าเมื่อปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้แล้วจะทำให้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยมีความศรัทธาและยอมรับนโยบายของวิชาชีพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้วิชาชีพอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter และ คนอื่น ๆ (1974 : 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงานที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายขององค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่า งานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้ ดังนั้น บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจนา พานิชมาท (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ แยมสรวลสกุล (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ความมั่นคง มั่นใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตนเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ การทำงานในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด เป็นงานที่ปฏิบัติในหน่วยของรัฐ ซึ่งนับว่าเป็นงานที่มีเกียรติ เสียสละ อุทิศตนและเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความมั่นคงในอาชีพสูง 2) ผู้ตอบบัญชีอาชีพอากรมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากผู้ตอบบัญชีอาชีพอากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จ ใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ลดข้อผิดพลาดในการทำงานและมีความผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ช่วยให้มีการพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพ มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่ตลอดเวลา สามารถสร้างการยอมรับจากเพื่อร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติฤทธิ์ ต่อฤทธิ์ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้จัดการธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ด้านความสำเร็จในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เป็นระบบ เช่น ได้จัดหางบประมาณและทรัพยากรให้เพียงพออย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด และด้านความสำเร็จในการจัดกระบวนการปฏิบัติงานภายใน เช่น ใช้ความรู้ความสามารถ

ในการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ทำให้ลดข้อผิดพลาด
ในการทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตัวแปร	WPS	PAC	PCC	PNC	VIF
$\bar{X}$	3.97	4.26	4.30	4.17	
S.D.	0.52	0.58	0.58	0.57	
WSS		0.546*	0.627*	0.628*	
PAC			0.792*	0.722*	2.928
PCC				0.769*	3.430
PNC					2.673

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง
0.546 – 0.628 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่า
ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ คุณลักษณะทางวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 2.673 – 3.430 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ
ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับ Black (2006 : 585) ได้เสนอว่า ค่า VIF น้อยกว่า 10
แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความผูกพันต่อวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.227	0.233	5.260	0.000*
ด้านจิตใจ	0.024	0.085	0.287	0.774
ด้านการคงอยู่	0.302	0.092	3.289	0.001*
ด้านบรรทัดฐาน	0.323	0.083	3.883	0.000*
F = 48.801 p = 0.000 AdjR ² = 0.437				

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า 1) ความผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก
กับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เนื่องจากการคงอยู่ คือ ความรู้สึกที่จะทำงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อวิชาชีพ มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลง

โยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกของวิชาชีพ เพื่อให้ได้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร เรืองพยัคฆ์ และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) เจตคติและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานในสายอาชีพของนักบัญชี คือ ปัจจัยทางกายภาพที่ได้รับจากหน้าที่งาน ปัจจัยเกี่ยวกับเนื้อหา งาน ปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับและความมั่นคง ปัจจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานอาชีพ ปัจจัยเกี่ยวกับการมีโอกาสในการบริหาร ปัจจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจ ตามลำดับและยังพบว่าเจตคติและปัจจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในสายงานอาชีพของนักบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ อ่อนเกตุพล (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กรมีความจริงใจและมีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รอบรู้ในงานที่ตนรับผิดชอบ สามารถใช้หลักการบริหารในการแก้ไขปัญหาการรับมือต่อเหตุการณ์และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี ปองมณฑล (2546 : บทคัดย่อ) พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความผูกพันในวิชาชีพและการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม โดยสามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ 2) ความผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เนื่องจาก บรรทัดฐาน คือความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัด ด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพคือบุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกก็ต้องยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อวิชาชีพ บุคคลที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2543 : 237) กล่าวว่า บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร เพราะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างและนโยบายขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นผู้ควบคุม สั่งการและจัดการทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด สมเดช สีแสง (2542 : 413) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่จะสามารถเลือกสารสนเทศที่มีความแม่นยำได้นั้นจะต้องเข้าใจระบบการจัดเก็บข้อมูลของสารสนเทศว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานเพียงพอที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำหรือไม่ เพราะความเข้าใจในระบบจะทำให้การตัดสินใจเลือกสารสนเทศของผู้ปฏิบัติงานมีความถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภูริญา มัชฌมานนท์ (2544 : 83 - 88) กล่าวว่า ตัวชี้วัดเพื่อประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงาน คือ การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและรวดเร็ว การประเมินผลการปฏิบัติงานในทางที่ดีจากหัวหน้างาน การทำงานได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้า การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ สามารถแก้ไขปัญหาที่พบจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boudreau, Boswell และ Judeg (2001 : 53 - 81) พบว่า ความพึงพอใจ

ในการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ มีผลกระทบเป็นบวกต่อความสำเร็จในอาชีพซึ่งเป็นความสำเร็จจากภายในตัวเองที่เกิดจากบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน 3) ความผูกพันด้านจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เนื่องจากผู้ตอบบัญชีภาษีอากรยังไม่มีประสบการณ์อย่างแรงกล้าของที่จะทำงานเพื่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ไม่มีเป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองจึงทำให้ระบบการทำงานไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน และการทำงานนั้นจะไม่มีประสิทธิภาพซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Rusbull และ Farrell (1983 : 102 – 115) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันเป็นการยึดติดของบุคคลในงาน และมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับงานนั้นไม่ว่าจะพึงพอใจในงานนั้นหรือไม่ซึ่งความผูกพันพัฒนาได้โดยการจัดให้มีรางวัลจากการทำงานเพิ่มขึ้น ลดการเสียค่าใช้จ่ายในการทำงานลง ขณะเดียวกันก็เพิ่มขนาดของการลงทุนให้บุคคลมากขึ้น และลดการให้ทางเลือกที่ดี

5. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของงานวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผล และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตรงกับเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของความผูกพันต่อวิชาชีพต่อความสำเร็จในการทำงาน ควรศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม สภาพแวดล้อม ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น อาทิเช่น ผู้ตอบบัญชีรับอนุญาต ผู้ตรวจสอบบัญชีภายใน ผู้ทำบัญชี และควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสอบถามแบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปพัฒนาการทำงานของผู้ตอบบัญชีในด้านต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำงานในด้านต่างๆ โดยใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นข้อมูลสำหรับผู้ตอบบัญชีที่จะเกิดความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อวิชาชีพซึ่งจะเป็นแนวทางในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป

6. สรุปผลการวิจัย

ความผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ดังนั้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผู้ตอบบัญชีภาษีอากรต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ และอุทิศตนให้กับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดีในการปฏิบัติงาน แล้วยังเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา พานิชมาท. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พย.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา อินทกัณฑ์. (2545). ประสิทธิภาพการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคใช้เลือดออกของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกริกฤทธิ์ ต่อฤทธิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการทำงาน ของผู้จัดการธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จีรวัฒน์ กิตติมงคลมา. (2541). ความพึงพอใจของลูกค้ายต่อการบริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาหนองหิน (ภูกระดึง). รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระ สุนเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุครูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นันทพร เรืองพยัคฆ์ และคณะ. (2541). ทศนคติและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพของนัก บัญชีธุรกิจเอกชน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประพนธ์ ผาสุยชิด. (2544). "ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง" บิสิเนสไทย. 1(1) : 8 - 15 ; ตุลาคม.
- เปรมฤดี ปองมณฑล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่ง ประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). ชุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : จังใหม่บุปผินต์.
- ภูริญา มัชฌิมานนท์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และความ เกี่ยวข้องผูกพันกับงานกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลดาวลีย์ ราชธนภิบาล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). รายงานการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุธี คทวาณิช. (2549). "เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับกฎหมายบัญชี : รู้เรื่องดีมีชัยไปกว่าครึ่ง" วารสารนักบัญชี. มกราคม - มีนาคม. 26(1) : 47.

- สมเดช สีแสง. คู่มือปฏิบัติการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชัยนาท : ม.ป.ท., 2542.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. อนุวัฒน์
อ่อนเกตุพล. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรที่พึง
ประสงค์ ตามความคิดเห็นของพนักงานธนาคารจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.
เกษตรศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรณณ แยมสวัสดิสกุล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ จริยธรรมในกลุ่มงาน
การพยาบาลเจตคติต่องานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์.
วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. New York : John Wiley and Sons.
- Allen, N.J., & Meyer, J. P. (1996). The measurement and antecedents of affective, Continuance,
& normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
63(1) : 1-18.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th ed. USA : John
Wiley and Son.
- Boudrear, J. W., Boswell, W. R. & Judge, T. A. (2001). "Effects of Personality on Executive Career
Success in the United States & Europe," *Journal of Vocational Behavior*. 58 : 53-81.
- Gliosson, C., & Derik, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in
human service organizations. *Administrative Science Quarterly*. (33) : 61-81.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw – Hill.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D. (1990). A review and meta – analysis of the antecedents, correlates,
& consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108 : 171-194.
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment
during the first Year of employment : A : longitudinal study of pre-and post-entry influences
Journal of Management. 17(4) : 717-733.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boutian, R. T. (1974). "Organization Commitment, Job
Satisfaction, & Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*.
59(10) : 25.
- Rusbu H, C.E. , & Dan, Fl. (1983). A longitudinal test of investment model The impact of job
satisfaction. Job commitment and turnover variations in reword cost attentive and
investments. *Journal of Applied Psychology*. 68(3) : 102-115.
- Taunton, R. L., Boyle, D.K., Wood, Q.C., Hansen, H.E., & Bott, M.J. (1997). Manager leadership and
retention of hospital staff nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 19(2) : 205-206.