

## ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

### CORPORATE COMMITMENT OF KASIKORN BANK EMPLOYEES

วินัย ชีรเสาวภาคย์

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Winai Teerasaowapak

E-mail: sangdookub@hotmail.com

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,  
Ramkhamhaeng University, Thailand.

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

ธนาคารกสิกรไทยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงาน เสริมสร้างบรรยากาศและ ประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน จึงเป็นที่มาในการวิจัยเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย" มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย และศึกษาพึง

พอใจในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา และเทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูล จำนวน 197 คน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบด้วยวิธีการค่า Chi square เป็นคำสั่งให้ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปโดยการเปรียบเทียบค่าที่ได้จากการคำนวณ กับค่าตาราง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานกสิกรไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 69 มีอายุ 20 – 30 ปีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 สถานภาพโสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 มีการศึกษาใน ระดับปริญญาตรีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 96.40 มีระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 65

ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.39 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลตอบแทน พบว่า องค์กรมีการจัดการ สวัสดิการให้พนักงานด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.53 มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.72 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการกำกับ ดูแลการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ไขปัญหาในการทำงาน ของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.17 พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากกว่าด้านตัวแปรอื่น ด้านเพื่อน ร่วมงาน พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.48 มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันต่อการผูกพันองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความด้านความผูกพันสูงสุดด้วยค่าเฉลี่ย 4.31 และความพึงพอใจในการ ทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรโดยรวมต่างกัน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการรักษาและ จูงใจบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้าง ความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

## ABSTRACT

KASIKORNBANK focuses on employee participation and creates engagement with the organization. There are also various activities To promote the participation of employees Strengthen the atmosphere and Good work experience Therefore is the source of research on "Corporate commitment of Kasikorn Bank employees" has the objective To study personal factors of Kasikorn Bank employees Study of job satisfaction of Kasikorn Bank employees Studying the organizational commitment of KBank employees Study personal factors of employees towards organizational commitment of Kasikorn Bank employees. And study the satisfaction of working towards the organizational commitment of Kasikorn Bank employees By using descriptive research and survey research technique. The tool used for this study is a questionnaire for data collection of 197 people, analyzed by using descriptive statistics. Consisting of frequency, percentage, and hypothesis testing By testing with the Chi square method as a command to test the relationship between two or more variables by comparing the values obtained from the calculation with the table values. By determining the level of statistical significance at the level of 0.05

The research found that Personal factors Most of the Kasikorn employees are female 136 persons, representing 69 percent, aged 20 - 30 years, 142 people, representing 72.10 percent. Single status 144 people, accounting for 73.10 percent, 190 bachelor's degree students, 96.40 percent, with the rank The customer care staff of 86 people, representing a percentage 43.70, working life is less than 5 years, 153 people, accounting for 77.70 percent, with average monthly income 15,000-25,000 baht, amount 128 people, equivalent to 65 percent

In terms of job characteristics, it was found that the assignments were important to the organization with an average value of 4.39. At the highest level, in

return, it was found that the organization managed welfare for employees with equality and fairness, with an average of 4.53, with the highest level of job satisfaction. In terms of progress, it was found that the organization supported the learning continuously with an average of 4.72, with the highest level of job satisfaction. Regarding the supervision of work, it was found that the supervisors were able to provide assistance, support and solve problems in your work with an average value of 4.17. Employees were satisfied at a level greater than other variables. In terms of colleagues, it was found that the average acceptance from colleagues was 4.48 with the highest level of job satisfaction.

Different aspects of job satisfaction towards the overall organizational commitment Found that the colleagues With the highest level of commitment with an average of 4.31 and different job satisfaction with different ties The management should therefore focus on maintaining and motivating the personnel of the organization by focusing on increasing employee engagement with the organization. In order to strengthen ties with the organization to a higher level

**Keywords: job satisfaction, organizational commitment**

## **บทนำ**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากภาพรวมของสถานะทางเศรษฐกิจโลก มีการแข่งขันที่รุนแรง และมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน โดยปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อที่จะสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้นั้น ได้แก่ เงินทุน บุคลากร สินค้าและวัตถุดิบ การบริหารจัดการและการตลาด ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องใช้ทรัพยากรเหล่านี้ที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ซึ่งทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร คือ

ทรัพยากรบุคคล เพราะตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ คุณภาพของคนในองค์กร นั้นๆ การที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีขึ้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม

และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุข ทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น

จากการที่ธนาคารกสิกรไทยเป็นองค์กรที่มีรากฐานอันยาวนานตั้งแต่ปี 2488 ผู้บริหารระดับสูง ของธนาคาร เช่น กรรมการผู้จัดการได้ให้ความสำคัญ และสื่อสารกับพนักงานถึงความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์กรอย่างสม่ำเสมอด้วยความตระหนักถึงคุณค่าของ ทรัพยากรบุคคล ธนาคารจึงให้ ความสำคัญตั้งแต่การสรรหาผู้สมัครและการดูแลพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการพัฒนา พนักงานให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ ส่งเสริมให้เป็นคนดี คนเก่ง เด็บโตไปพร้อมๆกับธนาคาร มีการมอบรางวัลและผลตอบแทนที่จูงใจและ แข่งขันได้ในตลาด ตลอดจนเห็นถึงคุณค่าในการทำงาน พร้อมทั้งให้ความสำคัญในการสื่อสารและสร้าง การมีส่วนร่วมของพนักงานกับองค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดแรงบันดาลใจใน การทำงาน และส่งมอบคุณค่าที่ดีที่สุดให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียของธนาคาร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันใน องค์กร ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

## วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
3. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ธนาคารกสิกรไทย

5. เพื่อศึกษาพึงพอใจในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

### **ขอบเขตของการศึกษา**

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานสาขาธนาคารกสิกรไทยในเขตบริการและการขาย 45,46 และ 47 จำนวน 39 สาขา จำนวนพนักงานทั้งหมด 385 คน

ด้านเนื้อหา ความพึงพอใจในการทำงานต่อการผูกพันองค์กร

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. สามารถใช้เป็นประโยชน์โดยตรงของผู้บริหารสาขาของธนาคารกสิกรไทย ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ผลของการศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ ปรับปรุงในด้านผลตอบแทนหรือเงินจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ให้พนักงานสาขามีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### **วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

#### ***ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์***

ลำดับความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย

ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self - actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่นๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เราตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การตอบคำถามเรื่องเป้าหมายและคุณค่าของชีวิตมนุษย์ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมานุษยนิยมจึงทำได้เราให้เห็นคำตอบในอีกแง่มุมหนึ่ง

**ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick K. Herzberg**

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขา ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

### **ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์**

แมกคลีแลนด์ (McClelland, 2016) ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะป็นคำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป
2. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power : n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นางสาวธัญพร สุวรรณคาม ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .46, p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .49, p < .01$ ) ตามลำดับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .618, p < .01$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .499, p < .01$ ) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับการศึกษาดังกล่าวพบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร พบว่า องค์ประกอบที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูง ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านโอกาสและความก้าวหน้า และความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 39.3

นายกิติพัฒน์ ดามาพงษ์ ศึกษาความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าระดับความสุขของบุคลากร สสส. ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรน้อยกว่า 2 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในด้าน Happy Society ที่น้อย

กว่าบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 2 ปีขึ้นไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรใหม่ควรมี การกำหนด On boarding roadmap โดยให้พี่เลี้ยงหรือโค้ชซึ่งในสำนัก/ฝ่าย และเพื่อนร่วมงานที่ เกี่ยวข้อง ช่วยดูแลให้พนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน จากพี่เลี้ยง สำนัก/ฝ่ายและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสามารถเข้าใจ มีแนวทาง และยอมรับกับความ คาดหวังตามวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และควรมีการแนะนำ ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ และรับทราบถึงตารางการทำงานล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือนแรก ทั้งนี้ ควรมีการพัฒนาศักยภาพการเป็นโค้ชของพี่เลี้ยง ความสุขในด้าน Happy Worklife มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ดังนั้นองค์กรควรตระหนักและกำหนดแนวทางเพื่อเพิ่ม ระดับความสุขในด้านดังกล่าวให้แก่บุคลากร เช่น การแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการดำเนิน นโยบายในการดูแลบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และเพิ่มความยืดหยุ่นในการปรับรูปแบบ การทำงานให้เหมาะสมกับกับบุคลากรเมื่อพบว่าบุคลากรมีความเครียดจากการทำงาน รวมทั้งควรมี การจัดกิจกรรมสันทนาการที่นอกเหนือไปจากการทำงานปกติ เพื่อเพิ่มระดับความสุขในด้าน HappyWorklife ความพึงพอใจต่อองค์กรในด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับอยู่ในระดับปาน กลาง ดังนั้นองค์กรจึงควรพิจารณาถึงแนวทางในการให้รางวัลหรือ ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่นอกเหนือไปจากรายได้ประจำ รวมถึงมีการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากร ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

นายภคณัฐ สุสวัสดิวิศิษฐ์ ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานและความผูกพันในองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การจำแนกตามความพึงพอใจการทำงานของกลุ่มข้าราชการและ พนักงาน ในภาพรวมด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือภาพรวมด้านเพื่อน ร่วมงานอยู่ระดับมากที่สุด ต่อมาคือภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ภาพรวมด้าน สิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าระดับความพึงพอใจ ในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลธัญบุรี เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

น.ส.ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ไทย พบว่าด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และนอกนั้น อยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านระบบงาน ด้านความ โอกาสความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน

ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจในระดับต่ำได้แก่ หน่วยงานมีการจัดเก็บข้อมูลเอกสาร เป็นระบบ สะดวก ง่ายต่อการค้นคว้า แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานในระดับยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งเหล่านี้ อาจเกิดจากความไม่ยั่งยืนขององค์กร เนื่องจากองค์กรจัดตั้งเพื่อเฉพาะกิจ ซึ่ง ณ.ปัจจุบันคงเหลือระยะเวลาอีกประมาณ 4 ปี ซึ่งระหว่างนั้นองค์กรจะต้องมีการปรับลดขนาดองค์กรลงซึ่งพนักงานที่มีประสิทธิภาพและความโดดเด่น จะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับต้นๆ จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคง ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานมีการปรับตัวและ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้สามารถรองรับกับสถานการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการคิดค้นกระบวนการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ของพนักงาน ความอยู่รอดและความก้าวหน้ามั่นคงของบริษัท และก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดร่วมกันต่อไป

## **วิธีดำเนินการวิจัย**

### **วิธีการเก็บข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม โดยมีการสุ่มตัวอย่างผู้สอบถาม จะสุ่มแจกแบบสอบถามโดยการขอความอนุเคราะห์และความ ร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานตามสาขาของธนาคารกสิกรไทย โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามสาขาที่อยู่ในเขตบริการและการขาย 45,46และ47จำนวน 39 สาขา ของธนาคารกสิกรไทย ระยะเวลาในการแจกแบบสอบถามประมาณ 4 สัปดาห์ ในช่วงปลายเดือน เมษายน ถึงกลางเดือนพฤษภาคม เวลาประมาณ17.00 – 20.00 น. เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่พนักงานสาขาสะดวกมากที่สุด

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยเลือกวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการวิจัยและทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทั่วไปของประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ร้อยละ

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์โดย ใช้หลักช่วงคะแนนแต่ละช่วงเท่า ๆ กัน (Class interval)

จากพิสัย = (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น

$$\begin{aligned} \text{อัตราภาคชั้น (ความกว้างของคะแนนในแต่ละระดับ)} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ค่าสูงสุด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.08 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 = พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 = พนักงานมีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 = พนักงานมีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 = พนักงานมีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 = พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

2. การวัดระดับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ทั้งด้านลักษณะของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านการกำกับดูแลการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันองค์กร ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{O}$   $\bar{O}$   $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความพึงพอใจในงาน ด้าน ลักษณะของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านการกำกับดูแลการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย โดยการทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้ค่า t-Test

,F-Test ในการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้  
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน  
136 คน คิดเป็นร้อยละ 69 มีอายุ 20 – 30 ปีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 สถานภาพโสด  
จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ  
96.40 มีระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 มีอายุการทำงานต่ำ  
กว่า 5 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน  
128 คน คิดเป็นร้อยละ 65

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งจัดได้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  
พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.39 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ซึ่งจัดได้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่  
ในระดับมากที่สุด พบว่า องค์กรมีการจัดการสวัสดิการให้พนักงานด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรม มี  
ค่าเฉลี่ย 4.53 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.17 ซึ่งจัดได้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้เกิด  
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.72 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน  
การกำกับดูแลการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งจัดได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก  
พบว่า ผู้บังคับบัญชาคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย  
4.17 พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากกว่าด้านตัวแปรอื่น ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
4.31 ซึ่งจัดได้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อน  
ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.48 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร  
ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ซึ่งจัดได้ว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด พบว่า พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย 4.52 มีความผูกพัน  
องค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ซึ่งจัด

ได้ว่าพนักงานมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก พบว่า ผลประโยชน์และผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้ยังทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ย 4.45 มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ซึ่งจัดได้ว่าพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก พบว่า การคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด การทำงานให้องค์กรเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.41 อยู่ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานต่อการผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรจัดทำการศึกษาสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน หรือการเสนอแนะความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้เสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และเพื่อองค์กรจะได้รับทราบปัญหา และความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาเป็นประโยชน์ในการนำมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ซึ่งจะนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนในการปรับปรุงแนวทางและวิธีการในการทำงานต่างๆ ระบบงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อหาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น นอกจากนี้ผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน อาทิเช่น โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง การจัดการอบรมและการให้คำชื่นชม เป็นต้น และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินจะต้องมีความเหมาะสมกับผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรด้วย

## เอกสารอ้างอิง

นางสาวธัญพร สุวรรณคาม. 2559. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นายกิติพัฒน์ ตามาพงษ์. 2559. ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ  
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
(บริหาร รัฐกิจและกิจการสาธารณะ)สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ  
สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฐ์. 2556. ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบระหว่างข้าราชการและ  
พนักงานมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์. 2552. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริหาร  
สินทรัพย์ ไทยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. 2548. ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจ  
ในงานเป็นตัวแปรสื่อ วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การคณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชุลีพร ชัยมา. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่  
ที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระดับแรงจูงใจใน  
การทำงานแตกต่างกัน การค้นคว้าแบบอิสระ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และ  
องค์การวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฐยา ไพโรสงบ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหาร  
ว่างแห่งหนึ่งวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดร.ณศรี สิริยศธารง. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร  
ของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์เชียงใหม่ ปริญญาโท พยาบาลศาสตร์  
มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์. 2553. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและ  
ระดับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทสกนนคร โอเอ แอนด์  
คอมพิวเตอร์ จำกัด สารนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.

นางเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิธิ บุญยธานันท์. 2547. ปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
องค์กรเอกชนวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์กร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปรีดี อธิพิงศ์. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิต  
การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก  
แห่งหนึ่งงานวิจัยส่วนบุคคลสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

<https://le-group-3.wikispaces.com>.

<https://www.slideshare.net/akshitha95/>

<https://www.academlib.com/3394/management>

