

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

Relationship Between Job Satisfaction and Organizational
Commitment of the Employees of Expressway Authority of Thailand

นาลนา พงษ์สมบัติ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Narana Pongsombat

Email in_narana@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ที ความแปรปรวนทางเดียวและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะงาน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้านรายได้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ความพึงพอใจในงานโดยรวมส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับมาก ($R=.872$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objective of this research was to study the relationship between job satisfaction and organizational commitment and compare the organizational commitment classifying according to their demographic factors. Sample was 300 employees The instrument of this study is a questionnaire. The data were analyzed by percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and multiple regression analysis.

The results were as follows;

The respondents were satisfied with the overall job satisfaction factors and organizational commitment at high level. Colleagues, work performance and supervisors and salary were at high level but job promotion was moderate level. The respondents who were different gender, age, marital status, division and monthly income were different in organizational commitment at statistically significant level 0.05 Job satisfaction indicated a high positively strength of association ($R=.872$) with organizational commitment with predicting power percentage of 76.0 with a statistically significant level of .01

Keyword: Job satisfaction Organizational commitment

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์การอาจเป็นการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ พร้อมหาแนวทางแก้ไข ความผูกพันจึงเป็นสถานะของจิตใจและอารมณ์ซึ่งในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนี้จะมีผลต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้ที่มีความผูกพันที่ดีต่อองค์การจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ความผูกพันทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงในการทำงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นความกระตือรือร้นให้กับบุคคล ย่อมทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

การบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินการบริหารโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก ทรัพยากรบุคคลที่มีความตั้งใจจริงและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ ซึ่งทรัพยากรบุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ จึงจะสามารถดำเนินงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีความสนใจเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เพราะผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าหากองค์การรับบุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมเกิดความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

2. พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 4,717 คน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทาง ทั้งหมด 5 กอง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 2,282 คน (เอกสารจากแผนกข้อมูลระบบงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไปข้อมูล ณ วันที่ 5 มกราคม 2565)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่ มกราคม 2565 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงาน ให้เป็นไปแนวทางที่ดีขึ้น อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษไทย

2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และทำการวิจัยพนักงานในองค์กร หรือหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน อัตราเงินเดือนและค่าใช้จ่ายต่อเดือน

1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน, ด้านการยอมรับความขัดแย้ง, ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน, ด้านความสามัคคี, ด้านการเสี่ยง, ด้านรางวัลและผลตอบแทน

2. ตัวแปรตาม การพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

สร้อยตระกูล (ตัวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 133-134) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน ซึ่งทัศนคตินั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ ความคิดความเข้าใจ อารมณ์หรือความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Allen และ Meyer แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบแสดงความ เชื่อมโยงกันระหว่างบุคคลและองค์การแตกต่างกัน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความผูกพันต่อ องค์การเนื่องจากความรู้สึกและความต้องการของตัวพนักงานเอง ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ กับองค์การ เป็นความสำเร็จที่ต้องอยู่กับองค์การต่อไป และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าควรจะต้องอยู่กับองค์การต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เขมฐานีย์ สรโชติ (2544 : 55-56) ได้ศึกษาระดับความผูกพันในองค์การ และปัจจัยที่มี ผลต่อระดับความผูกพันในองค์การในบริษัทก่อสร้าง พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัท เยนเนอรัล เอนยีเนียร์ริง จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะ

ส่วน บุคคลที่แตกต่างกันมีผลให้มีความผูกพันในองค์การ ไม่ต่างกัน แต่พนักงานที่มีความรู้สึกในบรรยากาศ องค์การ และมีลักษณะงานที่ต่างกัน มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน

ชลดา สิทธิวรรณ (2539 : 54 - 115) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การเจ้าหน้าที่องค์การ พัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การ พัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในขณะที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำทากงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมใน การบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง ในโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน รวมทั้งลักษณะประสพการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งได้ และความรู้สึกว่า องค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ชาญกิจ สันติเกษม (2542 : 166-169) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า โดย ภาพรวม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และตัว แปรความผูกพัน ต่อองค์การแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศ องค์การ ได้แก่ อายุ อัตรา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การ ได้แก่ สถานภาพ ทางการสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน และ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานรถไฟฟ้างกรุงเทพ ได้มีการพิจารณาวิธีการเลือก กลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มการส่งตัวอย่างของ Taro Yamane (ธานีรินทร์, 2557) ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 340 คน

แบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานฯ ที่ทำการศึกษาทั้ง 8 ด้าน เป็นคำถามปลายปิดชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับคำตอบของแต่ละข้อออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคำตอบของแต่ละข้อออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตัวเลือก (Check List) ใช้ข้อความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การตามตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้ง 6 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3 ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรคือ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient (r))

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ทำงานในหน่วยงานกองจัดเก็บค่าผ่านทาง 2 ระยะเวลาทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รายได้ 10,001 - 20,000 บาท

2. ความพึงพอใจโดยรวมในงานในระดับมากโดยด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านรายได้ ด้านที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า

3. ความผูกพันต่อองค์การทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยรวม อยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความผูกพันในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

4. พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน

5. ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพนักงานมีอิสระในการทำงานและมีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในเรื่องงานเป็นอย่างดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ นิยมวงศ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายมาตรฐานการบริการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานในระดับสูง

2. ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พนักงานมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ของทางพิเศษแห่งประเทศไทย ตั้งใจทำงานตามนโยบายขององค์การให้มีความสอดคล้องกันเพื่อสร้างผลประกอบการที่ดีให้กับองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มี ต่อความผูกพันต่อองค์การของ

พนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมากและมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน ระดับสูง

3. พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานใน องค์การ ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความก้าวหน้า พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นความพึงพอใจมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดทำแผนการเจริญโตในหน้าที่การงานให้กับพนักงานทุกระดับ มีการโยกย้ายงานและสับเปลี่ยนงานตามช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อสร้างความชำนาญให้เกิดขึ้นกับพนักงานหลายๆด้าน ที่จะเพิ่มบทบาทและตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

2. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรู้เป้าหมายเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานได้มีโอกาสทำกิจกรรม และร่วมกันแก้ปัญหาด้วยกัน ให้ฝึกการทำงานเป็นทีม เพื่อจะได้นำประสบการณ์ไปใช้เป็นแนวทางการทำงานได้

3. ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บริหาร เช่น การจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารได้ร่วมทานข้าวกับพนักงาน การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรม CSR ทำให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและผู้บริหารมากขึ้น

4. ด้านสวัสดิการและรายได้ ผู้บริหารควรมีการศึกษาและปรับปรุงโครงสร้างรายได้ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาไม่ให้ความแตกต่างจากคู่แข่งในกลุ่มธุรกิจ เพื่อจูงใจให้กับพนักงานอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและ

พนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงานฝ่ายการตลาด บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

กัลยิมา โตกะคุณะ. 2541. รูปแบบการสื่อสาร บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ความพึงพอใจใน
การสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศส ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิตภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชมฐานีย์ สร โขติ. 2544. ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรในบริษัทก่อสร้าง

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์) ภาควิชาสังคมวิทยา
และมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชาญกิจ สันติเกษม. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชูลีรัตน์ จันทร์เชื้อ. 2545. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม. รายงาน

การวิจัยทุนสนับสนุนงานวิจัยจากราชภัฏพิบูลสงคราม โปรรแกรมวิชา อดสาหกรรม การ
ท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก

จิรากุล วสะพันธ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร:

ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศา
ศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จิรประภา สุตสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

ณชกานต์ กรุดเงิน. 2544. ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษกรณี บริษัท โกลดิเม็กซ์ อินเตอร์เทรต

จำกัด, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การมหาวิทยาลัยเกริก.

ถาวร ศุภสิริวุฒิ. 2543. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองควบคุมงานอากาศ

ยาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธานินทร์ สุทธิบุญชร, 2545. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณี บริษัท

การบินไทย จำกัด (มหาชน) ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะ
พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2543. การวิจัย การวัดและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์

ยวงศ์ และคณะ. 2544. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ระกุล (ตัวยานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รัจรี นพเกตุ. 2540. จิตวิทยาเพื่อการรับรู้. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

ประกายพริก

วรรณุช ทองไพบูลย์. 2543. บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

วิภาดา คุปตานนท์. 2544. การจัดการและพฤติกรรมมององค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต

วิภาพร มาพบสุข. 2540. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ เสริ

วุฒิพงศ์ เมฆสกุล. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การและความพึงพอใจในการ

ทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมยศ นาวิการ. 2544 การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

บรรณกิจ,

สมยศ นาวิการ. 2544. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ

สมพร อ้นศรี. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจใน

สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร

อรพินท์ สุขสถาพร. 2542. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร.

วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Scholl. R.W. 2003. Human Resource Strategies: Commitment and Control

Approaches to Workforce Management [accessed on December 7, 2004).
available from: [http://www.cba.uri.edu/Scholl/Notes/Commitment
Control.html](http://www.cba.uri.edu/Scholl/Notes/CommitmentControl.html)

Brown, W.B. and Moberg, D.J. 1980. Organization Theory and Management: A
Macro

Approach. New York: John Wiley & Sons.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. 1994. Organizations: Behavior,
Structure and Processes 8th ed. Burr Ridge, Illinois: Irwin.

Gilmer, B.V. and Deci, E.L. 1977. Industrial and Organizational Psychology. 4th. New
York: McGraw-Hill.

Kolb, D.A., Rubin, I.M and McIntyre, J.M. 1979. Organizational Psychology 3 rd ed.
Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, S.P. 2001. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and
Applications. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hill.

Schermerhorn, J.R. 2002. Management. 7" ed. New York: John Wiley & Sons.