

ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.บัตรกรุงไทย

FACTORS OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK EXPERIENCE FACTORS  
AFFECTING EMPLOYEE ENGAGEMENT. KRUNGTHAI CARD.

พิมลมาศ คงสกุล

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษา  
ระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อ  
องค์กร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเก็บ  
รวบรวมข้อมูลของพนักงานในองค์กร บมจ.บัตรกรุงไทย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้  
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ, ค่าคะแนน  
เฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ค่าที่  
(t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง  
เดียว F-test และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน  
ระดับมาก โดยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่  
แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านลักษณะ  
งาน และด้านประสบการณ์ กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study factors affecting employee engagement, 2) to study the level of employee engagement, 3) to study the relationship between personal factors and organizational engagement, and 4) To study the relationship between work experience and organizational engagement. by collecting information of employees in the organization Krungthai Card Plc. in Bangkok, 400 people by using a questionnaire as a tool with a simple sampling method The statistics used in the analysis were percentages, mean scores. and standard deviation used to analyze general data The statistics used to test the hypothesis were the t-test used to test the difference between two independent means, one-way analysis of variance, F-test and the correlation between the variables. with the relationship with the organization using the correlation coefficient

The study found that Job characteristics work experience factor and the level of commitment to the organization found that age, education level, marital status, monthly income and duration of work different There was a statistically significant difference in employee engagement at the 0.05 level by the job characteristics factor. and in terms of experience and commitment to the organization Have a relationship with the organizational commitment

**Keywords:** job description factor, work experience factor, organizational commitment

## 1. บทนำ

ในสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน ธนาคารในประเทศไทยมีการแข่งขันในด้านธุรกิจ ต่างๆ ที่สูงมาก เพื่อให้การให้บริการที่เป็นเลิศแก่ลูกค้า เช่น ด้านการบริการและการตลาดด้าน อสังหาริมทรัพย์ ด้านไฟแนนซ์ เป็นต้น สิ่งหนึ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ รักในงานบริการ มี ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในปัจจุบันต่อไปได้นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ ตอบสนองของแต่ละบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะมีความผูกพันสูงเมื่อเขาได้เป็น สมาชิกขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณภาพ โดยปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Moorhead and Grillin, 1995, อ้างถึงใน ญัฐยา ไพรสบ, 2546; 2)

บุคลากรในองค์กรถือเป็นทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการบริหารจัดการที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือภาพลักษณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งไม่น้อยกว่าปัจจัยพื้นฐานอื่น ๆ ในปัจจุบัน ธุรกิจต่าง ๆ มีการแข่งขันกันที่สูงขึ้น อีกทั้งมีกลยุทธ์ในการบริหารต่าง ๆ ที่ช่วยให้ธุรกิจนั้นมีการเติบโต และขยายตัวเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี ไม่ว่าจะเป็นการลงทุน ผู้ประกอบการใหม่ การขยายสาขา และมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้ธุรกิจเกิดความรวดเร็ว คล่องตัวมากขึ้น จึงทำให้ในแต่ละองค์กรนั้นต้องการบุคลากร หรือพนักงานที่มีความสามารถมีฝีมือ หรือมีทักษะในการทำงาน บุคลากรในองค์กรก็จะมีหลากหลาย มีความแตกต่างกันทั้งด้านทัศนคติความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้หรือบุคลากรที่สร้างระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ ดังนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับบริหารระดับการจัดการ หรือระดับปฏิบัติการ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการบริหารและดำเนินงานที่สำคัญ เพราะบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการจัดหา และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุติบ และเครื่องจักรหากองค์กรมีการสรรหาบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ส่งให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ธนาคารกรุงไทย เป็นธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีหน่วยงานควบคุมดูแลมากกว่า ธนาคารอื่น ด้วยเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวง การคลัง ทั้งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงเป็น ที่เชื่อมั่นได้ว่า ธนาคารมีการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส มี

คุณธรรมมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในกระบวนการทำงาน ของธนาคารให้ความสำคัญและคำนึงถึง สิทธิมนุษยชน เน้นการประกันคุณภาพ บริการ การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีนโยบายสินเชื่อที่ ตระหนักถึง สังคมและสิ่งแวดล้อม มุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนสำคัญของสังคมในการลดมลภาวะ ลดการปล่อยก๊าซเรือน กระจกสู่โลกอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ธนาคารมีพัฒนาการที่เติบโต ทำให้เป็นธนาคารขนาดใหญ่ ของประเทศที่ รัฐบาลถือหุ้นใหญ่ผ่านทางกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบ สถาบันการเงิน เรากำลังเติบโตขึ้นอย่างมั่นคง ด้วยรากฐานสถาบันการเงิน ที่ประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม และกำลังปรับให้ดียิ่งขึ้น เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานสากล ที่พร้อมจะเติบโตไปด้วยกันกับพนักงานลูกค้า และสังคม ธนาคารมีผลประกอบ การที่ดีมีเงินกองทุนรวมในขนาดที่ ทำให้ธนาคารมีความแข็งแกร่งสามารถขยาย ธุรกิจได้ตามแผนคุณภาพสินทรัพย์ปรับตัวดีขึ้น NPL ลดลงพนักงานมี ศักยภาพ และพร้อมที่จะทำงานสามเต็ม คือ เต็มใจ เต็มเวลา และ เต็มความสามารถ

จากข้อมูลข้างต้นซึ่งผู้วิจัยเป็นพนักงานของบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มี ผล ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้าง ความผูกพันในงานของ พนักงานต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาในด้าน ต่างๆ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลาย ปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนิน กิจการให้มี ประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาถึงคุณลักษณะของงานที่มี ผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรและศึกษาว่าแต่ละปัจจัยนั้นมีผลกับความผูกพันต่อองค์กรเพียงใด และยังสามารถทำ ให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและ ด้านบรรทัดฐานผลที่ได้รับจาก การวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป็นองค์กรธุรกิจที่ดี นำไปสู่องค์กร ในอนาคต

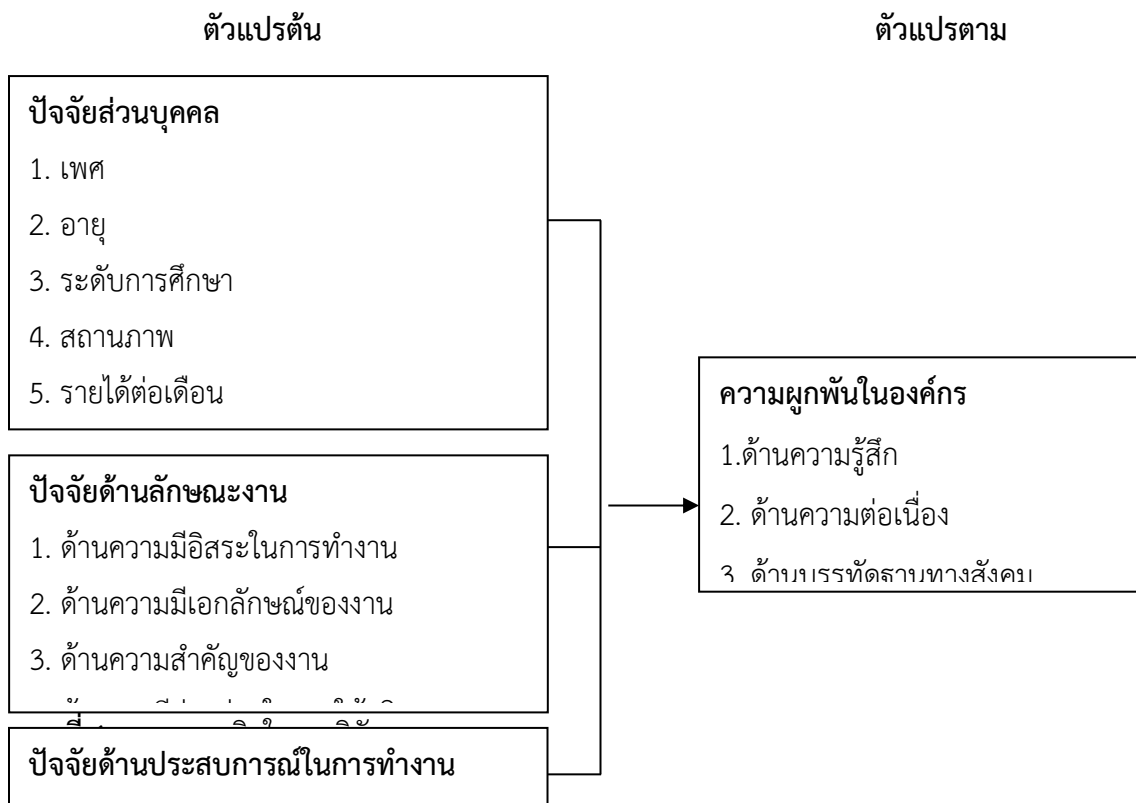
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

## สมมติฐานงานวิจัย

1. พนักงานธนาคาร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันในองค์กรที่ต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร
3. ปัจจัยด้านด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 2. การทบทวนวรรณกรรม

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรจึงแตกต่างกันออกไป ตามความสนใจ และทัศนะ ของแต่ละท่าน โดยในบทนี้จะเป็นการรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องเพื่อมา อธิบายในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และ ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่า จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทน สิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

อเลนและเมเยอร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการ ลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์ นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจริงจังกับ ปฏิภีรยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กรและพบว่ามีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยเมเยอร์และอเลนมีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มี ความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพัน ด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร, พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้าน ความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มี ความสัมพันธ์

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทนคติหรือความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรม ขององค์กร มีความรู้สึก

เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากนี้ ทักษะและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและ รักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร

## 2.2 ปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลาย ๆ ปัจจัยซึ่งในแต่ละ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษาของแต่ละคนโดยอาจจะมีความ แตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของ พนักงานมีรายละเอียดดังนี้

March และ Simon (1958 อ้างใน ปรานอม กิตติคุชฎีธรรมล 2533: 25) ได้นำทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง ประกอบด้วย

1. ความต้องการ
2. ความปรารถนา
3. ทักษะความรู้
4. ความคาดหวัง

Porter และ Steers (1973 อ้างใน ภรณ์ มหามนต์, 2529 : 94) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจาก องค์กร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งขนาดขององค์กร
  2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
  3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของ บทบาท
  4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ
- นอกจากนี้ Steers (1977 : 122) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัตินั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความเป็นอิสระ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเข้าใจในการทำงาน ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และโอกาสก้าวหน้าในงาน

3. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความสามารถในการพึ่งพา ได้ขององค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อองค์กร ลักษณะของบุคคล ลักษณะของการทำงาน ความผูกพันความปรารถนาอยู่ในองค์กร ความตั้งใจอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน ความคงรักมาพนักงานไว้ได้ การปฏิบัติงาน ปรารถนาอยู่ในองค์กร

Baron (1986 อ้างถึงใน กฤตวรรณ นวกุล, 2547: 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มี ความมั่นคงมากกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกันของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระส่วนตัว อย่างมากในงานและความหลากหลาย ในงาน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกันความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานนาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูงๆ จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน การที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน

### 3. วิธีการดำเนินการวิจัย



ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บมจ. บัตรกรุงไทย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ (Yamane, 1973 : 125 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548 : 79) ความคาดเคลื่อนที่ 0.05 เท่ากับ 336 คน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายและไม่ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง Simple random sampling และเก็บข้อมูลแบบสอบถาม Online ผ่าน Google forms

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ที่สร้างขึ้นโดย อาศัยหลักการจากเอกสารตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร บมจ.บัตรกรุงไทย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยใช้แนวคิดของ Steer ที่ พัฒนาแบบสอบถามโดย วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) จำนวนข้อคำถาม 22 ข้อ ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน คือ 1.ด้านความรู้สึกรัก 2. ด้านความต่อเนื่อง และ 3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติ ดังต่อไปนี้ 1. สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ 1) ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test และ 3) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

#### 4. ผลการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง ตั้งแต่ 31 – 40 ปี โดยมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โดยพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 – 5 ปี

##### 4.1 ปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บมจ.บัตรกรุงไทย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.60	0.677	มาก
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.60	0.659	มาก
3. ด้านความสำคัญของงาน	3.65	0.626	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการให้บริการ	3.52	0.669	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.658</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 ภาพรวมของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการให้บริการ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 โดยค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานสูงที่สุดคือ ด้านความสำคัญของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมาคือ ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านการมีส่วนร่วมในการให้บริการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

#### 4.2 ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บมจ.บัตรกรุงไทย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร	3.66	0.678	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคุณได้อย่างเหมาะสม	3.61	0.652	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	3.65	0.689	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณสามารถพึ่งพาได้	3.71	0.661	มาก
5. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร	3.66	0.667	มาก

ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.69	0.681	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.671</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานสูงที่สุด คือ มีความรู้สึกรู้ว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานน้อยที่สุดคือ มีความรู้สึกรู้ว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท่านได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

#### 4.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บมจ. บัตรกรุงไทย ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.67	0.711	มาก
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.67	0.655	มาก
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.55	0.705	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.690</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา ด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1) พนักงานธนาคาร มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จึงมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความผูกพันในองค์กร
เพศ	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน
สถานภาพสมรส	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้ต่อเดือน	ยอมรับสมมติฐาน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ยอมรับสมมติฐาน

2) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร

ตารางที่ 5 สรุป ภาพรวมค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันในองค์กร

	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันในองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1
	Sig.	0.852**
	N	0.000
		400
ความผูกพันในองค์กร	Pearson Correlation	0.852**
	Sig.	1
	N	0.000
		400

จากตาราง 5 ผลการแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันในองค์กร สามารถนำมาใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. บัตรกรุงไทย โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ปัจจัยด้านด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร

ตารางที่ 6 สรุป ภาพรวมค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์กับความผูกพันในองค์กรธนาคาร

		ปัจจัยด้านประสบการณ์	ความผูกพันในองค์กร
ปัจจัยด้านประสบการณ์	Pearson	1	0.847**
	Correlation		
	Sig.		0.000
	N	400	400
ความผูกพันในองค์กร	Pearson	0.847**	1
	Correlation		
	Sig.	0.000	
	N	400	400

จากตาราง 6 ผลการแสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์กับความผูกพันในองค์กร สามารถนำมาใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. บัตรกรุงไทย โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.บัตรกรุงไทย ผู้วิจัยได้ทำการการอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำให้มีความผูกพันกับองค์กรคือ พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพื่อนที่ร่วมงานเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุตชา ภิญโญภาพ (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้าว ข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็น อันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความ ต่อเนื่อง ส่วนในด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน พนักงานมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรนี้ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ พนักงานคิดว่าองค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน และพนักงานไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับ

องค์กรคู่แข่ง และด้านความต่อเนื่องพนักงานยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ เหมาะสม พนักงานคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น และองค์กรนี้สามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ

เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน การศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับ ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ธนพร แยมสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม แพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทย์ทหารเรือที่มี อายุ และเพศต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน บุคลากรที่มีกลุ่มงานปฏิบัติต่างกันมีความยึดมั่น ผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างกัน พยาบาลระดับต้นมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพ และ บุคลากรสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร แยมสุดา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะที่ปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กร ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

### **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

จากการวิจัย ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ.บัตรกรุงไทย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่พนักงานคิดว่ามีผลที่จะทำให้พนักงานจะรักองค์กรเช่นการคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานคิดว่าการเลื่อนขั้นของตำแหน่งไม่มีผลทำให้ พนักงานเกิดความผูกพันมากขึ้น

2. ประสบการณ์ในงาน พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการให้กับพนักงานมากขึ้นหรือน้อยลงก็ไม่มีผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันจริงจึงไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามความต้องการของพนักงาน

3. ความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างความผูกพันของพนักงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยอาจเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานรวมถึงข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ การจ่ายเงินเดือนหรือโบนัส สวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิต และมีเงินเก็บบ้าง

### ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

จากการวิจัย เรื่องปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. บัตรกรุงไทย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรสร้างทัศนคติในด้านความรู้สึกที่ดีให้กับพนักงานคือทำให้พนักงานภาคภูมิใจเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวของตัวเอง และที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านของตัวเองหลังจาก ที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

2. ควรพยายามรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพราะพื้นฐานแล้วพนักงานอยากที่จะทำงานกับ บริษัท เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ให้อะไรที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น

และตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ

3. ควรสร้างระบบบรรทัดฐานทางสังคมเพราะว่าพนักงานมีความยินดีและพร้อมที่จะตอบแทนให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

## 6. บรรณานุกรม

ณัฐยาไพโรสงบ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์วิจิตรทัศน

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย, สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์

นงเยาว์ แก้วมรกต. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บุคคล ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล .วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542

- ปรานอม กิตติดุขฎฐธรรม. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอ คณะสังคมสงเคราะห์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์
- ภรณ์ มหามนต์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- สมชื่น นาคพลัง และวิรตีโกมุทวงศ์. 2547. *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีบริษัทฮิว เลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สัตตบงกช มานีมาน. 2548. *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ โรงงานยาสูบส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533. *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*, สาร นิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาจารย์ นาคศุภรังสี (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม*. วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงาน และสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรอุสา เกสรสังข์. (2550). “ *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่*.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990): 1-8.
- Buchanan, B. 1974. *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*. 19,4: 535-546.
- Hewitt Associates. 2004. "Overview." [Online]. Available: <http://was4.hewitt.com/hewitt/about/overview/index.htm>. (12 October 2008).
- Marsh, R. M. and Mannari, H. 1977. *Organizational Commitment and Turnover: a Prediction Study*. *Administrative Science Quarterly*. 22, 1 (March): 57-75.
- Mowday, R. T.; Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. *The Measure of Organization Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 2 (April): 224-247.
- Sheldon, Mary E. (1971) *Investment and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization*. *Administrative Science Quarterly*, 16
- Steers, R, M. (1977). *Antecedents and Outcome of Organizational Commitment*.



Administrative Science Quarterly. 22.