

**การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**

**A STUDY OF FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
EMPLOYEES OF MUANGTHAI LIFE ASSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED**

วรพจน์ อุพาพรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัย จูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท เมืองไทย ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ ระดับความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน รายได้ต่อเดือน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 3) อิทธิพล ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยส่วน บุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการ ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน วัฒนธรรม องค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านความท้าทายและหลากหลาย ในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Abstract

The purpose of this research were to study factors relating between the personal factors, the Nature and environment in the workplace and motivation factors at work. The influence of organizational commitment of Muangthai life assurance pubic company limited. The population of researcher was 400 employees of

Muangthai life assurance public company limited. The questionnaire, and Statistical information analysis such as frequencies, percentage, standard deviation, t-test f-test(one way anova) correlation coefficient of Pearson. and Multiple regression analysis. The finding of analysis results is as follow: 1) the most officers demonstrate a high level of commitment to their organization. 2) Comparison of organizational commitment of the employees and Personal factors results were as follow: personal factors of age, level of education, the duration of the work that have positive with a statistically significant at the 0.01 level. Moreover, personal factors of monthly income to have positive with a statistically significant at the 0.05 level.

บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีสภาพการแข่งขันสูงทั้งจากภายในประเทศ และภายนอกประเทศนั้น สภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ที่พัฒนาไปข้างหน้ารวดเร็ว ทำให้หลายๆ องค์กรในประเทศไทยไม่สามารถย้ายอยู่กับที่ได้อย่างที่เคยเป็นมา จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้องค์กรนั้นอยู่รอดและเพื่อดำเนินกิจการต่อไปได้ มีปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในหลายๆ องค์กร ต่างเล็งเห็นว่ามีความสำคัญ คือ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” ขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าอย่างมหาศาล อีกทั้งยังเป็นอีกหนึ่งกลไกที่สามารถช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงอีกด้วย ฉะนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการวางแผน การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเปรียบเสมือนการลงทุนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดอย่างหนึ่ง และต้องได้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุดต่อองค์กร ดังนั้นงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ดึงดูดความสนใจของคนให้เข้ามาทำงาน และมีการรักษาบุคลากร และส่งเสริมบุคลากรที่ดีให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ ในปัจจุบันทุกๆ องค์กรต่างก็เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การประเมินผลและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (วิเชียร วิทยอุดม, 2552) โดยองค์กรยังต้องตระหนักอีกสิ่งที่สำคัญ คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้ทุกคนในองค์กร เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีที่จะร่วมมือร่วมใจในปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถที่ตนเองพึงมี เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นก็จะยิ่งส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจและเต็มใจ มีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน พร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพของตนเอง ทั้งนี้องค์กรยังต้องดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดี ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล ทัศนกรรม บำรุงรักษาสายตา เป็นต้น เพราะในปัจจุบันกลุ่มพนักงานมีการตัดสินใจในการเลือกองค์กรที่ตนจะเข้าไปปฏิบัติงานทำงาน เพื่อวางแผนอนาคตในการที่สามารถตอบสนองความต้องการของตน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และทำให้เกิดความสมดุลชีวิต (Work- Life balance) โดยในปัจจุบันนั้น บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ดำเนินกิจการด้านธุรกิจประกันชีวิต เพื่อให้บริการแก่ประชาชนด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และสร้างความมั่นคงให้แก่ชีวิตคน

ไทยมานานกว่า 6 ทศวรรษ ซึ่งปัจจุบันดำเนินงานภายใต้การบริหารงานของ นายสาระ ล่ำซำ กรรมการผู้จัดการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารรุ่นใหม่ ไฟแรง ด้วยเจตนารมณ์อันแน่วแน่ที่จะช่วยแบ่งเบาภาระสวัสดิการสังคมของภาครัฐ ร่วมสร้างจิตสำนึกการออมและสร้างหลักประกันให้แก่ประชาชน โดยการดำเนินงานนโยบายด้วยความมุ่งมั่นในการเป็นผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและประชาชนด้วยดีเสมอมา โดยในปัจจุบันบริษัท มีบุคลากรที่มีความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ มีใจรักในด้านการให้บริการ มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ เพื่อตอบสนองคำพูดที่ว่า บริษัทของคนหัวคิดทันสมัย แต่ผู้วิจัยในฐานะพนักงานของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า ถ้ามีความเข้าใจถึงปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้มากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร หรือ สายงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ในการศึกษาปรับปรุง วางแผนพัฒนาของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายและหลากหลายในการทำงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความมั่นคงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยข้างต้นนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย จุฬารัตน์ ฉินมาลี (2559, หน้า 103) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่ออิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง และด้านเพื่อนร่วมงาน มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านการกำกับดูแลการทำงานไม่มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจและ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่หรือความต่อเนื่อง ไม่มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดย Allen and Meyer (อ้างถึงใน พิจิตรา สะสม, 2559, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่พนักงานให้แก่องค์กร 3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรักผิดชอบ หรือการรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์กรที่ได้ให้โอกาสในการรับเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้ อยู่ในองค์กรเพราะคิดว่าเป็นสิ่งพึงกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

ทั้งนี้แนวคิดของSteers and Porter (อ้างถึงใน พิจิตรา สะสม, 2559, หน้า 40) ได้เสนอว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะขององค์กร 4) ลักษณะของประสบการณ์ที่รับจากการทำงานในองค์กร ที่กล่าวมานั้นเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน มีทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ, 2558, หน้า 31) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการผลิต โดยมุ่งศึกษาว่าสิ่งใดที่ทำให้คนงานพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ของแต่ละบุคคล ซึ่งจากคำตอบที่ได้นั้น สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล คือ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อชักจูง จูงใจให้บุคคลที่มีความชอบและรักในงานที่ตนปฏิบัติ เพื่อเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของแต่ละบุคคลได้ด้วย ดังต่อไปนี้ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับและนับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยนี้ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรอาจจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ดังต่อไปนี้ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมองค์กร ลักษณะของอาชีพ นโยบายการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ทั้งนี้ Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมามีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามในส่วนขององค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้ มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรเก็บรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

Huse and Cummings (อ้างถึงใน อิศราภรณ์ รัตนคช, 2551, หน้า 16) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ ที่ได้ปฏิบัติ 2) สถานภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ไม่พบการเสี่ยงภัย โดยที่ไม่มีปัจจัยใดที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสให้แสดงความสามารถในการทำงานของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถหลากหลายด้านในการทำงาน โดยงานจะมีความท้าทายต่อผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน โดยงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญในเนื้องาน และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กร 4) ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาส หรือมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งในการปฏิบัติงานอย่างมั่นคง 5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานได้เป็นที่ยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเสมอ 6) ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ความเป็นธรรมหรือยุติธรรมในการบริหารงานต่อผู้ปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติต่อ

พนักงานอย่างเหมาะสม โดยให้การเคารพในสิทธิในงานและความเป็นปัจเจกบุคคลของแต่ละคน โดยที่หัวหน้างานต้องสามารถยอมรับเสนอแนะ และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานได้บังคับบัญชาที่มีการเสนอความคิดเห็น และทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความน่าทำงานอยู่เสมอ โดยที่มีการบริหารงานอย่างความยุติธรรมและมีความเสมอภาค

7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลในชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากการทำงาน และให้มีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของการปฏิบัติงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่มีต่อความภาคภูมิใจในงานของตนที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงแห่งนี้ และได้รับรู้ว่าองค์กรแห่งนี้แสดงการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงทำกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

จากข้อมูลที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และจะนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางปรับใช้ในการวางแผนและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ปัจจุบันมีจำนวน 2,099 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2561) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ทาโร ยามาเน่

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน

1. ด้านความรู้สึกรัก
2. ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่
3. ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม

วิธีการดำเนินวิจัย

ประเภทของการวิจัย การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากแหล่งข้อมูลหลักๆ มี 2 ประเภท ได้แก่ 1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด 2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และสืบค้นจากสารสนเทศ เกี่ยวกับข้อมูลทางสถิติ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวนรวม 400 คน โดยคำนวณหาจากสูตรของ Yamane (1973) และเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจาก แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ครอบคลุม 10 ปัจจัย ทั้ง 4 ด้านโดยใช้แนวข้อคำถามจาก พิจิตรา สะสม (2559) และ วรณิ รัตนพันธ์ (2552) และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ครอบคลุม 3 ปัจจัย โดยใช้แนวข้อคำถามจาก พิจิตรา สะสม (2559)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาผลการศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.75 และเป็น เพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบมจ.เมืองไทยประกันชีวิต แบ่งออกเป็น 10 ด้านโดยวิเคราะห์จากระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.เมืองไทยประกันชีวิตที่ทำแบบสอบถาม แสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.45	0.60	มากที่สุด
2. ความอิสระในการทำงาน	4.14	0.77	มาก
3. ความท้าทายและหลากหลายในการทำงาน	4.23	0.80	มากที่สุด
4. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	4.02	0.85	มาก
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	4.30	0.76	มากที่สุด
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.77	มาก
7. ความน่าเชื่อถือขององค์กร	4.29	0.68	มากที่สุด
8. ความมั่นคงขององค์กร	4.33	0.64	มากที่สุด
9. วัฒนธรรมองค์กร	4.21	0.75	มากที่สุด
10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.02	0.88	มาก
รวม	4.21	0.75	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานกลุ่มที่ทำแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้านได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ความมั่นคงขององค์กร ($\bar{X} = 4.33$) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$) ความน่าเชื่อถือขององค์กร ($\bar{X} = 4.29$) ความท้าทายและหลากหลายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) และ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.21$) และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10$) และ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 4.02$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานบมจ.เมืองไทยประกันชีวิต โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ และด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงานบมจ.เมืองไทยประกันชีวิต โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึก	4.01	0.81	มาก
2. ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่	4.06	0.78	มาก
3. ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม	4.12	0.80	มาก
รวม	4.06	0.80	มาก

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มพนักงานบมจ.เมืองไทยประกันชีวิต มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.06$) และด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) กับ ปัจจัยส่วนบุคคล แสดงในตาราง 3-12

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

เพศ	N	ค่าเฉลี่ย	SD	T	Sig.
1. ชาย	109	4.38	0.57	6.443	0.053
2. หญิง	291	3.94	0.62		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ Independent T-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า เพศของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามช่วงอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.59	2.00	3.30	8.458**	0.000
ภายในกลุ่ม	154.69	397.00	0.39		
รวม	161.28	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ช่วงอายุของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านช่วงอายุ ผลพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง ได้แก่ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-35 ปี

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.61	2.00	3.80	9.829**	0.000
ภายในกลุ่ม	153.67	397.00	0.39		
รวม	161.28	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ระดับการศึกษาของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านระดับการศึกษา ผลพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง ได้แก่ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.078	0.925
ภายในกลุ่ม	161.22	397	0.41		
รวม	161.28	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายความว่า สถานภาพสมรสของพนักงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.41	4.00	2.10	5.430**	0.000
ภายในกลุ่ม	152.88	395.00	0.39		
รวม	161.28	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านระยะเวลาในการทำงาน ผลพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ช่วงพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในช่วงต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10ปี และ 11-15 ปี

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.16	2.00	1.58	3.962*	0.020
ภายในกลุ่ม	158.13	397.00	0.40		
รวม	161.28	399.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05/ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่องหรือการคงอยู่ ด้านค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านรายได้ต่อเดือน ผลพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด พบว่า คู่ที่มีความแตกต่าง ได้แก่ ช่วงพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 15,000-30,000 บาท

4. ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล 6 ตัว นำมาวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) (ดูตาราง 9)

ตาราง 9 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณความผูกพันต่อองค์กร กับ ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	B	S.E.	Beta
1. เพศ	-.408	.067	-.286
2. อายุ	.242	.070	.188
3. ระดับการศึกษา	-.371	.105	-.171
4. สถานภาพ	.016*	.074	.012*
5. ระยะเวลาในการทำงาน	-.002*	.044*	-.003*
6. รายได้ต่อเดือน	.017*	.073	.015*
$R^2 = 0.149$ $SEE = 0.59$ $F = 12.64^*$			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 14.90 โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กร ได้ดีที่สุดคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ตามลำดับ

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 10 หัวข้อ โดยมีตัวแปรตามคือความผูกพันต่อองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson แสดงในตารางที่ 10

ตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	ความสัมพันธ์ (r)			
	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	รวม
1. ลักษณะของเนื้องานที่ปฏิบัติ	.463**	.431**	.514**	.513**
2. ความอิสระในการทำงาน	.720**	.565**	.649**	.704**
3. ความท้าทายและหลากหลายในการทำงาน	.635**	.505**	.686**	.666**
4. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	.734**	.646**	.778**	.786**
5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	.530**	.475**	.572**	.574**

*P < 0.05 / **P < 0.01

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ($r = .786$) วัฒนธรรมองค์กร ($r = .765$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($r = .754$) ความน่าเชื่อถือขององค์กร ($r = .720$) ความอิสระในการทำงาน ($r = .704$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความท้าทายและหลากหลายในการทำงาน ($r = .666$) ความมั่นคงขององค์กร ($r = .655$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = .618$) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($r = .574$) ด้านลักษณะของเนื้องานที่ปฏิบัติ ($r = .513$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีผลการวิจัยโดยรวมดังนี้ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มที่ทำแบบสอบถามของบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นด้วยมากที่สุด 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคงขององค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความท้าทายและหลากหลายในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาข้างต้นสามารถอภิปรายที่ประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานทราบลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานสามารถรับรู้ในเนื้อหาของงานของตนที่ปฏิบัติอยู่ และพนักงานทุกคนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อประเมินการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด เพื่อเป็นการทำคะแนนให้ดีเพื่อการประเมินการจ่ายโบนัสพิเศษ อีกทั้งบริษัทยังมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีกด้วย

2. ด้านความมั่นคงขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากพนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรและชื่อเสียงขององค์กร ที่บุคลากรภายนอกทราบกันดีและเป็นที่รู้จัก และเป็นที่น่าเชื่อถือในทางธุรกิจและมีความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ

3. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานทราบถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจากบริษัทได้คำนึงถึงสุขอนามัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงานให้ได้อย่างดีที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงานและอุปกรณ์สำนักงานและเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกที่เหมาะสม คือสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น แก้วน้ำบดเพื่อป้องกันการโรคออฟฟิศซินโดรม ความสะอาดของสถานที่ และการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และความพร้อมในการใช้งานอยู่ตลอดเวลา

4. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเชื่อถือขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรมีความน่าเชื่อถือ เป็นที่รู้จักในวงธุรกิจเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานเกิดความน่าเชื่อถือและยอมรับการเป็นสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มใจ

5. ด้านความท้าทายและหลากหลายในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความท้าทายและหลากหลายในการทำงานระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ทุกคนที่อยู่ในทีมเดียวกันต้องสามารถทำงานทดแทนกันได้ หากขาดคนใดคนหนึ่งไป ทำให้งานมีความท้าทายและหลากหลาย จึงส่งผลให้พนักงานมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด เนื่องจากบริษัทมีวัฒนธรรมขององค์กรอย่างชัดเจนให้พนักงานได้รับทราบ ทำให้มีการส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่น่าสืบต่อไป

7. ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความอิสระในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องมาจาก บริษัทเป็นธุรกิจประกันชีวิตจึงต้องมีการให้บริการอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจอย่างที่สุด ได้มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนและให้อิสระในการออกแบบในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ผลลัพธ์ที่ได้ออกมาต้องเป็นสิ่งที่องค์กรได้กำหนดและตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็ส่งผลดีในการทำงานได้ทำงาน

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ได้งานออกมาอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย ในการทำงานทุกคนย่อมคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง ทำให้ต้องฝึกฝนตัวเองเพื่อให้พัฒนายิ่งๆ ขึ้นไป ค่าตอบแทนและสวัสดิการบริษัทมีการดูแลพนักงานเป็นอย่างดีให้แก่พนักงาน เพื่อตอบแทนการทำงานให้กับองค์กร พร้อมทั้งรักษาสมาชิกในองค์กรให้พร้อมการทำงานอย่างดียิ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

สำหรับการนำไปใช้ในองค์กร จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความอิสระในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานกลุ่มที่ทำแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ สามารถทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด โดยไม่ต้องทำงานล่วงเวลาและยังสามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวออกจากกันได้เป็นส่วนหนึ่งเป็นอยู่อย่างดี และเพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้าใจตรงกันและสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุขในการทำงาน

2. จากผลการตอบแบบถามของงานวิจัยนี้ พบว่า ผู้ตอบทำแบบสอบถามส่วนมาก ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งและสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า จัดกิจกรรมให้ทำร่วมกันข้ามสายงาน เพื่อการประสานงานหรือ ดำเนินการทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งเกิดจากพนักงานข้ามสายงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดมิตรภาพอันดี

สำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. หากต้องการข้อมูลเชิงลึกที่มากขึ้นนั้น ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อการขยายผลการศึกษาให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเรื่อง สาเหตุที่มีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานว่ามาจากสาเหตุใด และความผูกพันต่อองค์กรในด้านอื่นๆ เช่น การเพิ่มประสิทธิผลของการทำงาน การวางแผนและการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี เสนาสุ. (2560). การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขวัญทิพย์ พงศ์พิพัฒน์. (2559). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จุฑารัตน์ จิมมาลี. (2559). อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ปัญจลักษณ์ สุริยชัยนันต์. 2550. ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อระบบ CRM ของบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิจิตรา สะสม. (2559). การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มโรงพยาบาลแพทย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546) .ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ ก า ร ร ั ก ษ า พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาวในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วรรณิ รัตนพันธ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วราภรณ์ สีสันพันธ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสต์ติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเนชั่น.

วิลาวรรณ รพีพิศล. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
วิจิตร ทัศนกร.

วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วิเชียร วิทยอุดม. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การ
พิมพ์

วรวิทย์ บุตรแสงดี. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา: พนักงานฝ่ายการเงินและบัญชี บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
มหาชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
โรงแรมในกลุ่มชาเขียวไฮเต็ล แอนด์ เรซิเดนซ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพมหานคร
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารใน
องค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ
มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.