

**การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**

**The research aimed to study the compensation factors affecting the  
organization's engagement of employees of the private company in  
Bangkok**

พรรณภา ัญญเจริญ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pannapa Tanyachareon

E-mail : [alookkapang@gmail.com](mailto:alookkapang@gmail.com)

Management Business Administration

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านผลตอบแทน ทั้งในรูปของตัวเงิน และไม่อยู่ในรูปของตัวเงินที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปัจจัยด้านผลตอบแทน เพื่อยกระดับและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และพนักงานบริษัทเอกชน เป็นประชากรในวัยแรงงานและวัยทำงานในอันที่มีส่วนผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้รับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนจากการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 401 ตัวอย่าง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การหาค่าความแปรปรวนในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยสถิติแบบที (t-test) และ One Way ANOVA และการหาค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อใช้ในการหาอำนาจในการทำนายปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้ ผลการศึกษาพบว่า

1. สถานภาพส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ คิดเป็นร้อยละ 60.6 อายุเฉลี่ย 25 – 34 ปี ร้อยละ 32.7 มีวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 48.1 สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.4 มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 35.7 มีประสบการณ์ในการทำงาน 4 – 6 ปี ร้อยละ 36.2

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 72.2

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน  
ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

### **Abstract**

The research aimed to study the compensation factors affecting the organization's engagement of employees of the private company in Bangkok area in order to know the factor of return both in the form of money and not in the form of money that affect to the organization's engagement, to gain more benefit for develop the return's factor, and to enhance and build up the organization's engagement of private company's employees in Bangkok because private company's employees are in the working population range which have contributed to the country's economy for the continuous progress. In this study, the researcher collected data from private company's employees in Bangkok area by retrieved the completion questionnaire for 401 samplings. When testing the hypothesis using inferential statistics as the variance in comparison of the differences between the groups with statistical methods (t-test) and One-Way ANOVA, and analyze multiple regression to determine the accuracy of prediction affected the organization's engagement of employees work in the private company in area of Bangkok. The results can be summarized as follows;

The study found that;

1. Personal status of private company's employees in Bangkok mostly are male with 60.6 percent, average age 25 - 34 years with 32.7 percent, have a master's degree accounted for 48.1 percent, married status at 49.4 percent, having income between 25,001 - 40,000 baht calculated at 35.7 percent, and having 4 - 6 years working experience at 36.2 percent.

2. The study found that, factor of return in a form of money and not in a form of money as consist of job characteristics factor, salary factor, and working

environment factor are a positive factor for organization's engagement. These factors can forecast the organization's engagement of private company's employees in Bangkok at 72.2 percent.

Key words: Compensation factors affecting the organization's engagement of employees of the private company

## บทนำ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับบุคคลกรขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากมองเห็นว่าทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจะขาดไม่ได้ เพราะเมื่อใดที่ขาดทรัพยากรบุคคลจะส่งผลให้กระบวนการทำงานนั้นไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างสมบูรณ์แบบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่แก่องค์กรนั้นได้

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันของตนให้สอดคล้องกับการสถานการณ์ ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น วิกฤติต่ย์กุงในปี พ.ศ. 2540 วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์ในปี พ.ศ. 2551 เกิดมาจากระบบการตั้งเป้าหมายการทำงานในระยะสั้น การจ่ายผลตอบแทนสูงเกินจริง และการจ้าง พนักงานที่ขาดการพิจารณาด้านจริยธรรมและอุดมการณ์ หลังจากวิกฤติดังกล่าว องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และผู้นำองค์กรที่มีศักยภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์องค์กร การผลักดันเพื่อนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรกำหนดไว้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์กร ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน และที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไป กว่ากัน คือความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความสามารถมีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

นั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความผูกพันของบุคลากร ( Employee engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงาน ที่ส่งผลต่อ ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อ องค์กรการจะมีพฤติกรรมการตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือ ซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาท หน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความ ผูกพันของพนักงานให้มีความผูกพันกับ องค์กรการที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่า จะมีความผูกพันกับ องค์กร (Organizational engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับ องค์กรได้ (ณัช อุษาคณารักษ์, 2554)

ในยุคนี้สิ่งสำคัญแรกที่บริษัทให้ความสำคัญไม่แพ้การทำงานก็คือการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งนี้แท้ที่จริงแล้วคือภารกิจหลักอย่างหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีมานานแล้ว เพียงแต่อาจจะเป็นการดูแลสาระทุกข์สุขดิบของพนักงานมากกว่าที่จะพุ่งเป้าไปที่การสร้างความสุขให้กับการทำงานอย่างในยุคปัจจุบันการสร้างความสุขให้กับการทำงานนั้นส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นได้ และส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วการสร้าง Work-Life Balance ให้กับชีวิตก็จะดียิ่งขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย

( แหล่งข้อมูลอ้างอิง : <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190902-hr-roles-digital-age/> )

องค์กรใหม่ ๆ ยุคนี้ต่างก็ใช้เรื่องสวัสดิการนี่ละเป็นเครื่องดึงดูดพนักงานมีฝีมือให้เข้ามาในองค์กร ในขณะที่องค์กรยุคเก่าก็ปรับตัวในการเพิ่มสวัสดิการใหม่ ๆ ให้น่าสนใจไม่แพ้กัน ระยะเวลาไม่กี่ปีมานี้ เราจึงมักเห็นสวัสดิการพนักงานรูปแบบใหม่ๆ ผุดขึ้นมากมายทั่วโลกซึ่งสวัสดิการหลาย ๆ อย่างก็เริ่มมีในเมืองไทยแล้วเช่นกัน เราลองมาดูกันดีกว่าว่าสวัสดิการดี ๆ เจ๋ง ๆ ในรูปแบบใหม่ที่ดีต่อใจพนักงาน และเกิดขึ้นจริงในเมืองไทยแล้วจะมีอะไรน่าสนใจหรือดึงดูดใจให้อยากร่วมงานกันบ้าง

จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันที่มีต่อองค์กรทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน โดยศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพ เพื่อนำผลวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ ต่อบริษัทเอกชนเพื่อที่จะได้หาแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับ พนักงาน และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ขององค์กรให้นานที่สุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของประชากร จึงได้ศึกษาการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรสำหรับคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีไม่ทราบขนาดของประชากร หรือจำนวนประชากรมีจำนวนไม่แน่นอน โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตร Roscoe (1969 อ้างใน กัญญาสิริ จันทร์เจริญ, 2556) การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 และความคลาดเคลื่อนมากที่สุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 10 ส่วนของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 384 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล และการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นได้ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงกำหนด ขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเก็บแบบสอบถามกับผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรอิสระของการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2 ปัจจัย คือ

- 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้

ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทน อันประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน และประกันชีวิต  
พนักงาน

1.2.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงิน ได้แก่ ลักษณะงาน และ  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปรตามของการศึกษาในครั้งนี้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ศึกษาถึงลักษณะประชากรศาสตร์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กร

ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บริษัทเอกชนสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาใช้พัฒนากระบวนการบริหารงาน  
บุคคลขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร
2. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และ เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป

### การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนี้

**ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg** (1986 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2540:148-150) ทฤษฎี  
แรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory)  
ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล  
กล่าวคือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูง  
ใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้  
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล  
ได้ด้วยกัน ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้

เสร็จสิ้นประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2.2 ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) ปัจจัยค่าจูนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

1.2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

1.2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

1.2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

อุทัย สีสิม (2558) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีระดับ ความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน ส่วนด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ บังคับบัญชา ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพัน ต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ อายุงานในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

วรพงษ์ เยาะห์รี (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความ จงรักภักดีของ บริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด(มหาชน)” ซึ่งความจงรักภักดีนั้นทำการศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก พบว่า

1. เงินเดือน วุฒิการศึกษา เพศ อายุ และตำแหน่งงานในปัจจุบันในด้านพฤติกรรมที่ แตกต่างกันนั้นจะ แสดงออกทางด้านพฤติกรรมมีความแตกต่างกันต่อความจงรักภักดี

2. เงินเดือน วุฒิการศึกษา เพศ อายุ สถานะภาพ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานที่ แตกต่างกันนั้นจะ มีความรู้สึกที่แตกต่างกันต่อความจงรักภักดี

3. อายุงาน ตำแหน่งงาน อายุ สถานะภาพ ที่ต่างกัน นั้นมีการรับรู้และความจงรักภักดี มีความแตกต่างกันต่อความจงรักภักดี

## วิธีดำเนินการ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง

การเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลใน 2 ในช่วงเวลา คือ ในช่วงเช้า และช่วงเย็น ตามความเหมาะสม ในบริเวณที่มีอาคารสำนักงานเป็นจำนวนมาก อันประกอบด้วย เฟลินจิต สีลม และสะพานควาย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะเป็นผู้ชี้แจงแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม และทำการขอความร่วมมือในการเก็บแบบสอบถาม พร้อมอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งหมดก่อนตอบแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences ) ตามลำดับดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลตอบแทน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ T-Test และ One Way ANOVA หากพบความแตกต่างของข้อมูลอย่างน้อย 1 คู่ของการวิเคราะห์ One Way ANOVA จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลด้วยวิธี LSD หรือ Fisher's Least-Significant Difference

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยของปัจจัยด้านผลตอบแทน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัย

### การสรุปตามสมมติฐานที่ 1

ผลการศึกษาระดับสมมติฐานที่ 1 ที่กำหนดว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่ในทางกลับกันปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ กลับไม่พบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญเพียงด้านเดียว โดย กล่าวสรุปในรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้านได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่าเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พบว่าช่วงอายุ มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่าช่วงอายุของพนักงาน ที่มีอายุมากกว่า 55 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า คือ อายุระหว่าง 45 – 55 ปี อายุ 35 - 44 ปี อายุ 25 – 34 ปี และอายุ 18 – 24 ปี

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ พบว่าสถานภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่า หรือเท่ากับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ พบว่าระดับรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 40,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า คือ รายได้ 40,001 – 60,000 บาท และรายได้สูงกว่า 60,000 บาท

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 7 - 9 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วงอื่นๆ

### การสรุปตามสมมติฐานที่ 2

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าสมมติฐานที่ 2 ที่ว่าปัจจัยด้านผลตอบแทน อันประกอบด้วย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน และ ประกันชีวิต พนักงาน และ ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยด้านบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 72.2

## การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้พบปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ด้านเงินเดือน และปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร หากแต่กลับไม่พบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ด้านประกันชีวิตพนักงานเพียงด้านเดียวที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาที่สรุปข้างต้นนั้นสามารถอภิปรายผลได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นิศาชล เรืองชู (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่พบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อุทัย สีลิม (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 2 ปัจจัยด้านผลตอบแทน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษานี้พบปัจจัยด้านผลตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องและใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ จิรวัดน์ ถนอมธรรม (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม โดยผลจากการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยแรกคือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความสำเร็วและการยอมรับนับถือ

นอกจากนี้ปัจจัยด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องดังผลการศึกษาของ วิจิตตรา ปานดี (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร โดยผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร มีความผูกพันต่อ

องค์กรในระดับที่สูงมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั่นเอง

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการศึกษาร้อยต่อไป ดังต่อไปนี้

1. จากข้อจำกัดที่กล่าวถึงข้างต้น ได้แก่ จำนวนประชากรของการวิจัยฉบับนี้ ที่กำหนดประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลที่ค่อนข้างรัดกุม ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งส่งผลให้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอบเขตจำกัด ดังนั้นสำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในเขตต่างๆของกรุงเทพมหานคร เพื่อผลการศึกษามาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำมาปรับปรุงปัจจัยด้านผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันที่แท้จริงต่อองค์กรให้กับพนักงาน ในการจะนำมาซึ่งความทุ่มเท มานะในการทำงาน เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีที่สุดให้แก่องค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติม โดยขยายขอบเขตการศึกษาร้อยต่อไปด้านอื่นๆที่อาจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากปัจจัยด้านผลตอบแทน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความสอดคล้อง และความแตกต่างของปัจจัยด้านอื่นๆ ในอันที่จะนำผลการศึกษามาวางแผนการพัฒนาการให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต่อไป

#### **บรรณานุกรม**

มัทนา ตูลยนิษกะ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญามหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

กมลวรรณ มั่งนุ้ย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย

: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). ความสัมพันธ์ ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร. การค้นคว้าอิสระ.  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี  
พนักงาน

บริษัทซีเมนส์จำกัด. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความ  
เชื่อ

ในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กร. การค้นคว้าแบบอิสระ.  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
วนันญา อิศรพนธ์กมล และ พณิต กุลศิริ (2556). ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ  
งาน

และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจ.  
มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.  
สตุคนธ์ ฤชาเกียรติคุณ. (2550). “ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร.” ปรินญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. (2556). “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผล  
ต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน  
จำกัด (มหาชน).” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ

นิตาชล เรื่องชู. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของ  
พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและ  
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.”  
ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ภัทรพรหม แซ่ตั้ง. (2558). “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร  
กับ

ความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาราชการกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขา มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2558).  
รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. (2556). “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผล ต่อ

ความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน).” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย กรุงเทพ.  
สุนทร พิกุลหอม. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ท้องถิ่น

ในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.  
บุญจวรรณ พิชรพงศ์พรรณ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

จาก : <https://th.hnote.asia/personnel-management/190902-hr-roles-digital-age/>)

จาก : <https://th.hnote.asia/personnel-management/190917-benefit-evaluation/>

จาก : <https://www.theleader.com/big-data/thailand-4-0-human-resource/>

