



ปัจจัยจูงใจและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ในเครือเอส. อี. ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด

EFFECTS OF EMPLOYEE MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN S.E. SUPPLY GROUP. CO., LTD.

กิ่งกาญจน์ ไฟทอง

KINGKAN FAITHONG

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครือ เอส อี ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด โดยศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเครือทุกคน (Finite Population) ได้จำนวน 120 คน ด้วยเครื่องมือแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์เชิงพหุคูณหลายตัวแปร (Multiple regression) โดยพิจารณาที่ระดับความสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าพนักงานในบริษัทเครือเอส. อี. ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 25 – 35 ปี อายุงานของพนักงานส่วนใหญ่คือน้อยกว่า 5 ปี สถานภาพสมรสโสดเป็นส่วนใหญ่ และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานภาพรวมพบว่า มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านผู้บังคับบัญชา การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรู้สึ



ให้ผลค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด วิเคราะห์ทางสถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า แรงจูงใจ มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลในการพยากรณ์ได้มากกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่าด้านโอกาสความก้าวหน้า

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The aim of this research was to study the employee motivation, job satisfaction which influence to organizational commitment in S. E. Supply group Co., Ltd. The Close-Ended questionnaire were gather from 120 employees of the company. Data were analyzed by using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis were tested with multiple regression.

The results of this research indicated that the employee mostly were females; those aged 25-35 years old; were employed less than 5 years, singles; those graduated with a bachelor's degree. The research revealed that the whole of job motivation among employees were in average level. The job satisfaction of employees as a whole was in high level which the leader got the highest mean. And the organizational commitment of employees as the whole was in average level which the affective commitment got the highest mean while the continuance commitment got the lowest.

The hypotheses test results indicated that 1) The job motivation (both hygiene factors and motivation factors) influenced the organizational commitment. The hygiene factors could be predicted the organization commitment better than motivation factors. 2) The job satisfaction influenced the organizational commitment. The salary and the advancement were the significant factors could be predicted the organizational commitment.

Keywords: Job motivation, Job satisfaction, Organizational commitment



บทนำ

การบริหารงานที่สำคัญที่สุดที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ กับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพราะ ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโต และสิ่งที่หน่วยงานทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญสูงสุด ก็คือ พนักงาน การเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากจะทำให้เกิดการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา อุทิศตนและเวลา กับการรองรับ การรักษาภาพลักษณ์และปกป้องซึ่งภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กร การพัฒนาด้าน ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นปัจจัย แห่งความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขัน ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์โดยตรง (Correlation) ต่อภาพรวมผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organization Performance) (จารุภา สุวรรณเดช, 2559) เพราะการสูญเสียพนักงานในองค์กร เท่ากับเป็นการสูญเสีย ความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจไปด้วย เนื่องด้วยจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีการใช้ต้นทุน ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสำคัญด้านข้อมูลองค์ความรู้ที่เป็นขององค์กร การลาออกของ พนักงานก่อให้เกิดความสูญเสียขีดความสามารถในด้านการแข่งขัน หรือเกิดการหยุดชะงักในด้านการ บริหารจัดการงานในองค์กร

ปัญหาเรื่องสาเหตุทั่วไปของการลาออกของพนักงานหากเนื่องมาจาก ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน หรือการมองหาโอกาสเติบโตในสายงาน การคับข้องใจกับที่ทำงาน การไม่มีความสุขจากการทำงาน ฯลฯ ซึ่งหากจะพัฒนาพัฒนาขีดความสามารถด้านการแข่งขัน รักษาความได้เปรียบ พิธีกรรมพัฒนาบุคลากร (2556) กล่าวว่า องค์กรใด ต้องการบริการลูกค้าให้เป็นเลิศ ต้องการมีความผูกพันกับลูกค้าในระยะยาว ควร เริ่มจากการสร้างความผูกพันกับพนักงานในองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานได้ ในระยะยาว เพราะฉะนั้นเมื่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาคการรับรู้ และมีผลในเรื่องของความประพฤติและการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะก่อให้เกิดความเติบโตด้านธุรกิจ

ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg (1959) และ แนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของ Smith (1985) เพราะเป็นแนวคิดทฤษฎีที่มีผู้กล่าวถึงและมีการทำการวิจัย ในวงกว้าง ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน อีกทั้งผลของงานวิจัยในครั้งนี้ จะมีส่วน ในการได้รับรู้ข้อมูลที่จะสามารถนำมาพัฒนาและปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิด



ประสิทธิภาพเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาด้านการลาออก และยังสามารถนำมาปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

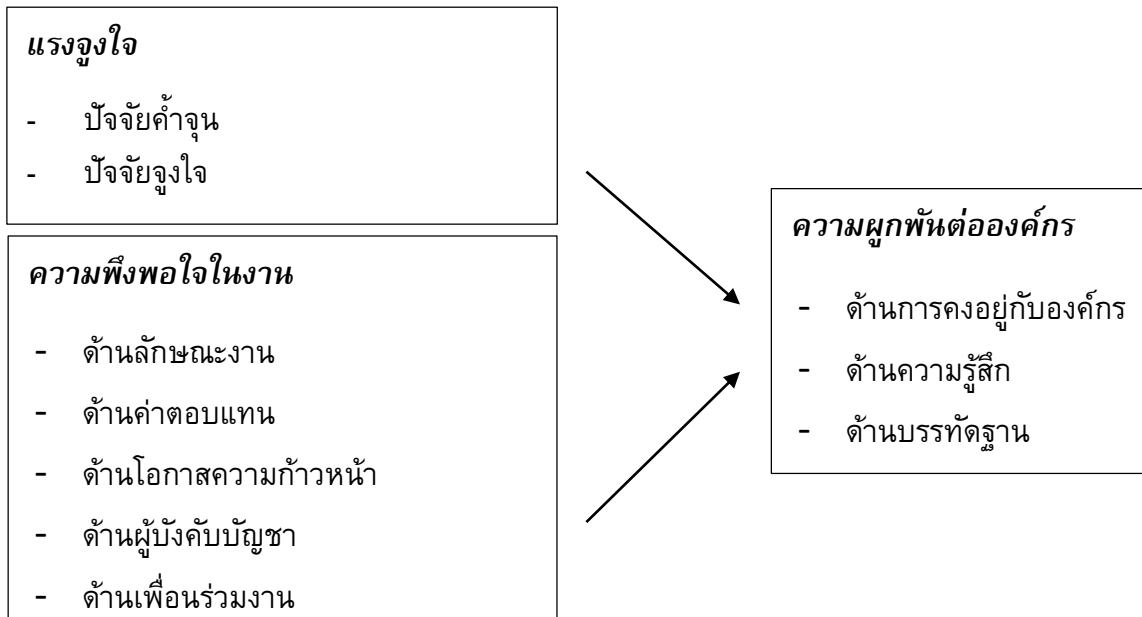
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริษัทเครือ เอส. อี .ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริษัทเครือ เอส. อี .ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรบริษัทเครือ เอส. อี. ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในเครือ เอส อี ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด
2. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในเครือ เอส อี ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย





ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้ มุ่งศึกษาด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยทำการ ศึกษาปัจจัย ด้าน เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งในบริษัท การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระด้าน ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ตามทฤษฎีด้านแรงจูงใจของ Herzberg, 1959 (Dual Factor Theory) ปัจจัยความพึงพอใจในงานตามแนวความคิด Smith, Kendall and Hulin (1969 อ้างถึงใน กรรณิการ์ วัฒนาวีโส, 2551) โดยศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และ ด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวความคิดของ Allen & Mayer, 1990 ที่มีตัวชี้วัด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ความคงอยู่ต่อองค์กร และบรรทัดฐาน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย พนักงานบริษัทในเครือ เอส. อี. ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจากบริษัทในเครือ 4 บริษัท ได้แก่ บริษัท เอส.อี.ซัพพลาย จำกัด , บริษัท แอดวานซ์ ไซเบอร์เทคโนโลยี จำกัด, บริษัท อินเทอร์เน็ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด และ บริษัท เอส เมดิคอล แคร่ จำกัด จำนวน 120 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานในเครือบริษัท เอส อี ซัพพลาย กรุ๊ป หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบริหารงานของ 4 บริษัทในเครือ ได้แก่ บริษัท เอส. อี. ซัพพลาย จำกัด, บริษัท อินเทอร์เน็ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด , บริษัท แอดวานซ์ ไซเบอร์เทคโนโลยี จำกัด, บริษัท เอส เมดิคอล แคร่ จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ที่จะทำให้มีกำลังใจในการทำงานและคงอยู่กับองค์กร เพื่อผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะชี้วัดที่ปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกของพนักงานที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ความรู้สึกที่พนักงานคงอยู่กับองค์กร และ ความรู้สึกด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้งหมดจะแสดงออกมาที่ความประพฤติกรรมของพนักงานที่มากกว่าความจงรักภักดีอันเกิดขึ้นเป็นปกติ



แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความกระตือรือร้น เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) คือ ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดกำลังใจ สร้างทัศนคติด้านบวกต่อการปฏิบัติให้สำเร็จ สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ การได้รับการยอมรับ การได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygienic factor) คือ ปัจจัยที่ภายนอกที่เกี่ยวข้องเนื่องในการทำงาน เมื่อไม่สามารถตอบสนองได้อย่างครบถ้วน อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ซึ่งได้แก่ นโยบายการบริหารงานขององค์กร การได้แสดงความรู้ความสามารถ เครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ความรู้สึกด้านความมั่นคง

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfactory) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นพลังทางด้านบวกให้พนักงานมีความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบไปด้วย 5 เรื่อง ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ความท้าทาย ความยากง่าย อุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น การมองเห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบและความภาคภูมิใจในงาน

2. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมถึงด้านสวัสดิการ ตลอดจนความรู้สึกถึงความคุ้มค่าต่อการทุ่มเทและความยุติธรรมของค่าตอบแทน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือการเติบโตในสายงานด้วยความรู้ความสามารถและมีความเท่าเทียมและยุติธรรม

4. ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อหัวหน้างานตามสายบังคับบัญชาโดยตรง โดยเกิดจากการเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสม , การมีการวางแผนการทำงาน และช่วยแก้ปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด, มีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

5. ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบและมีมนุษยสัมพันธ์ในการเป็นมิตรที่ดี



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร
2. ได้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร
3. ได้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
4. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการผูกพันต่อองค์กร

Steers et al. (1979, pp45-46. อ้างถึงใน จันจิรา โสประจิน, 2553) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกและแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมผสมกลมกลืนกับองค์กรและสมาชิกในองค์กร เต็มใจที่จะอุทิศตนทั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์กร จะสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความต้องการที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกในองค์กร
2. การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำเพื่อความสำเร็จขององค์กร
3. ความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กร
4. การปกป้องชื่อเสียงขององค์กร
5. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Allen and Meyer (1990: 1-18) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความผูกพันของบุคลากรรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างแนบแน่นกับองค์กร



2. ด้านความผูกพันการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง การยินยอมอย่างเต็มที่ที่จะแลกผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับระหว่างตนเองกับองค์กร

3. ด้านผูกพันบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง การที่รู้สึกว่าการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมที่จะเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเป็นพันธะที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังอยู่ในองค์กร

สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในแง่มุมที่ไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งเป็นการในการอธิบายถึงองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกัน คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความรัก ความจงรักภักดี และ ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในการดำรงตนอยู่ในองค์กร โดยในครั้งนี้นำวิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบด้าน ความผูกพันทางจิตใจ การคงอยู่กับองค์กร และบรรทัดฐานทางสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีหลายทฤษฎีด้วยกัน ในที่นี้ ผู้วิจัยขอกล่าวถึง แรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยด้าน Hygiene factors และ ปัจจัยด้าน Motivation factors

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ตเบิร์ก (Dual factors theory : Herzberg, (1959) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีชื่อเรียกทฤษฎีนี้หลายชื่อ Motivation-Hygiene factor, Motivation-Maintenance Theory, Dual Factors Theory โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ตเบิร์กนี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาวิจัยของ Herzberg ปี 1959 โดยได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี กว่า 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในเมือง Pittsburg ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า คือมุ่งหาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลของการสัมภาษณ์มีบทสรุปของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของพนักงาน โดยปัจจัยดังกล่าว แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจต่อการทำงานได้ การให้ความสนใจต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรใดที่จะสามารถจัดหาปัจจัยเหล่านี้ให้กับคนในองค์กรได้ จะสามารถขจัดความไม่พอใจของสมาชิกได้ แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอในการที่จะจูงใจให้คนเพิ่มผลผลิตได้ ซึ่งการจัดการให้มีการตอบสนองปัจจัยต่างๆ เหล่านี้กับสมาชิกเป็นเพียงการกำจัดความไม่พอใจ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกเฉยๆ ได้เท่านั้น ซึ่งมีได้ไม่รู้สึกไม่พอใจ แต่ก็มิได้รู้สึกพอใจ อีกทั้งยังมีได้เพียงพอที่จะสร้างสภาวะที่จะจูงใจ



ให้รู้สึกสร้างสรรค์ที่จะทำงานแต่อย่างใด ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ การจัดการเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน การมีสวัสดิการพนักงาน การมีหัวหน้างานที่มีคุณภาพ นโยบายของบริษัท เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติเชิงบวกให้พนักงาน ปัจจัยเหล่านี้จะมีผลโดยตรงกับความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ งานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ความรับผิดชอบต่อการทำงาน การได้รับการยอมรับ ชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ การเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีระดับสูงสุด ส่วนด้าน โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีเพียงความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนอยู่ระดับปานกลาง ส่วนด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน พบว่า ให้ระดับความผูกพันสูงทั้งหมด โดยด้านจิตใจ สูงที่สุด และด้านบรรทัดฐานให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงานและค่าตอบแทน โอกาสในความก้าวหน้า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเนชั่น บอร์ดแคสติ้ง จำกัด มหาชน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และ ปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

ธัญทิพย์ ภิญญชัชยอนันต์ (2553) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า บุคลากรมี



แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงด้านปัจจัยด้านเรื่องความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ปัจจัยจูงใจใน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เท่านั้นที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากพนักงานจำนวน 277 คน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในภาพรวมของลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะงานด้านความก้าวหน้า บวก ถึงเมื่อหน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรับตำแหน่งในการทำงานให้สูงขึ้นเมื่อมีความเหมาะสม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในเครือบริษัทเอส อี ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด จำนวน 120 เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Close-ended questions) แบ่ง ออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) คำถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) คำถามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน, 3) คำถามปัจจัย ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) คำถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3ท่าน ซึ่งเชี่ยวชาญในหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.724

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหลังปรับปรุงแก้ไขใหม่ ไปทดลอง ใช้ (Try out) เป็นจำนวน 30 ชุด กับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำคำตอบ จากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมาณค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวัด ความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha-coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.982 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือระดับสูง



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละในการอธิบายข้อมูลลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยนี้ และใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการอธิบายข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติเชิงอ้างอิง (สถิติทดสอบสมมติฐาน) (Inferential Statistics) ใช้สถิติทดสอบ การวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เทคนิค Enter Method ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความพึงพอใจในงาน ในการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานบริษัทในเครือบริษัทเอส อี ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีช่วงอายุส่วนใหญ่ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 อายุงานของพนักงานส่วนใหญ่คือ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีสถานภาพส่วนใหญ่คือโสด คิดเป็นร้อยละ 55.8 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.2 และพนักงานที่อยู่ในระดับ Staff level คิดเป็นร้อยละ 65.8 ของพนักงานทั้งหมด

วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเครือ เอส อี ซัพพลาย กรุ๊ป จำกัด ภาพรวมความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 โดยทั้งปัจจัยจูงใจรวมและปัจจัยค่าจูงรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย 3.29 และ 3.26 ตามลำดับ สูงสุดปัจจัยจูงใจ อยู่ที่ การได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.41 ปัจจัยค่าจูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดย บรรยากาศการจูงใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 3.37 และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3.24 ภาพรวม ปัจจัยจูงใจที่ค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค่าจูง

วิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่า งาน ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดกว่าในทุกด้าน ซึ่งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 แต่ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.28



วิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ด้านความรู้สึกรัก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ระดับมาก ส่วนด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน ได้ค่าเฉลี่ยภาพรวมเพียง 3.14 ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างถูกต้องร้อยละ 51.4 โดยตัวแปรอิสระปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลในการพยากรณ์ได้มากกว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความพึงพอใจในงาน มี 2 ตัวแปรคือ ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน และ ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้ามีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างถูกต้องร้อยละ 60.1 โดยตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผันแปรต่อความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พบว่าพนักงานในบริษัทเคอรี่เอส. อี. ซัพพลายกรุ๊ป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.35 อายุอยู่ในช่วง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.50 อายุงานของพนักงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.70 สถานภาพสมรสโสดเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.80 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 75.20 และระดับตำแหน่งในบริษัทคือ Staff level คิดเป็นร้อยละ 65.80

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ในด้านปัจจัยค้ำจุนพนักงานให้ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่กับเรื่องบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อยู่ใน ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ดังนั้นการจัดบรรยากาศในที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมน่าทำงานจะส่งผลดีต่อสมองในด้านความพึงพอใจ กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานได้

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในทุกด้านและค่าตอบแทนยังเป็นปัจจัยที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ



ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความรู้สึก ส่วนด้านที่ให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้โดยผลของข้อมูลอาจทำให้ต้องพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากผูกพันกับองค์กรในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์สมมุติฐาน พบว่า

1. สมมุติฐานที่ 1 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านปัจจัยค่าจูง และ ปัจจัยจูงใจ มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างถูกต้องร้อยละ 51.4 (R Square = 0.514) โดยตัวแปรอิสระปัจจัยค่าจูง มีอิทธิพลในการพยากรณ์ได้มากกว่าปัจจัยจูงใจ

2. สมมุติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า จากปัจจัย 5 ตัว ด้านความพึงพอใจในงาน มี 2 ตัวแปรคือ ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน และ ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า มีความสามารถในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างถูกต้องร้อยละ 60.1 (R Square = .601) โดยตัวแปรอิสระ ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน มีอิทธิพลในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความพึงพอใจในงาน คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา และ ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. บรรยากาศการทำงานที่จูงใจความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและผลงานขององค์กร โดยนอกเหนือจากการจัดสรรบรรยากาศของสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมน่าทำงานแล้ว ควรสร้างบรรยากาศการสื่อสารให้เกิดความชัดเจน ตรงไปตรงมา และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถเพิ่มบรรยากาศที่น่าทำงานได้

2. ความพึงพอใจในงานในด้านค่าตอบแทน อาจไม่ได้จำเป็นจะต้องเป็นเงินเสมอไป การทำให้เกิดวัฒนธรรมการให้กล่าวชมเชย หรือการให้รางวัลเกียรติคุณเมื่อประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจในตัวพนักงาน อีกทั้งอาจยังให้พนักงานที่ประสบความสำเร็จบอกเล่าเทคนิคเพื่อถ่ายทอดความสำเร็จและเป็นการสร้างความภาคภูมิใจที่มากขึ้น และยังเป็นการแรงจูงใจกับพนักงานคนอื่นๆ อีกด้วย



3. 3. บริษัทอาจเพิ่มกระบวนการสร้างความพึงพอใจในงานในด้านการมีโครงการ Talent หรือ The star เพราะความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้ามีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ในหัวข้อด้านการทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้า เพื่อจะได้เป็นโครงการในการพัฒนาความสามารถพนักงานในด้านต่างๆ การมีการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย เพื่อโอกาสในการก้าวหน้าในสายงานและอาชีพ

4. ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ การที่จะสร้างบรรยากาศให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรระยะยาว เช่น การจัดสวัสดิการการผูกพันกับองค์กรด้วยระยะเวลาการทำงานหรืออายุงานที่มากขึ้น ก็จะได้สวัสดิการที่สูงมากขึ้นตามมา เช่นวันลาพักผ่อน โครงการระยะยาวในการมีโอกาสนี้จะได้หุ้นของบริษัทสำหรับการเกษียณไปกับองค์กร ปัจจัยเสริมเหล่านี้จะสามารถช่วยพัฒนาการสร้างความผูกพันกับพนักงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในมุมมองที่ลึกซึ้งขึ้นกว่าเดิม โดยอาจเก็บข้อมูลในเชิงการสำรวจความคิดเห็น ด้วยการสัมภาษณ์ การเฝ้าสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลที่แท้จริงมากขึ้นของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

2. การศึกษาที่เพิ่มเติมปัจจัยในมิติที่เหมาะสมแก่สภาพความเป็นจริงในอนาคต ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เพราะเมื่อบริบท สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลง ยุคสมัยของบุคลากรเปลี่ยนแปลง ควรต้องศึกษาในบริบทที่สะท้อนกับสภาพความเป็นจริงให้ได้มากที่สุดเพื่อจะได้นำประโยชน์จากข้อมูลวิจัยที่ได้มาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การศึกษาในครั้งนี้ อาจเป็นประโยชน์ในการค้นคว้า เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทขององค์กรอื่นๆ ที่อาจนำไปใช้เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทตนเองได้

4. การได้รับผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาเพื่อให้ตรงเป้าหมาย หรือ แก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความยั่งยืนและมั่นคงให้กับองค์กร



บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ วัฒนาวีโส.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ:กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- จรรุภา สุวรรณเวช. (2559). วารสาร HROD JOURNAL ; Volume 8 November 2 July – December 2016.
- จันจิรา โสประจิน. (2553). ปัจจัยที่ผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชญัญพร สุวรรณคาม.(2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชญทิพย์ ภิญญช้อยอนันต์ (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล.(2556). ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement). สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.impressionconsult.com/web/index.php/articles/226-employee-engagement.html>.
- วราภรณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), หลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง.(2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด



กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท
กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.