

**พหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก**
**Multifactor affecting on the Electricity Generating Authority of Thailand
personnel at Bhumibol dam, Tak Province**

นิลวรรณ ประแก่นัน (Ninlawan Prakaekan)*

นภาพร เนตรประดิษฐ์ (Napawan Netpradit)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อีเมลผู้แต่งหลัก : ninlawan.pra@egat.co.th เบอร์โทร : 089-854-6489

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาพหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจทำงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เขื่อนภูมิพล จังหวัดตาก ได้ร้อยละ 78.10 อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research are: 1. to study level of satisfaction, quality of work life, organizational citizenship behavior, and organizational commitment of the Electricity Generating Authority of Thailand Personnel at Bhumibol dam, Tak Province 2. to study multifactor affecting on the Electricity Generating Authority of Thailand Personnel at Bhumibol dam, Tak Province. The sample populations are 368 workers at the Electricity Generating Authority of Thailand at Bhumibol dam, Tak Province. The tools used in this research is questionnaires. The descriptive statistics used to analysis the data was frequency, percentage, mean and standard deviation. The inferential statistic used to analysis the data was Multiple Linear Regressions Analysis and Enter Method.

The results revealed that over all of satisfaction, quality of work life, organizational citizenship behavior, and organizational commitment of the Electricity Generating Authority of Thailand personnel at Bhumibol dam, Tak Province are at a high level. The organizational citizenship behavior revealed that it had direct effected toward organizational commitment at highest level and followed by quality of work life and satisfaction respectively. It can be a predictor of the organizational commitment of the Electricity Generating Authority of Thailand personnel at Bhumibol dam, Tak Province was 78.10 percent with statistically significant level of 0.01

Keyword: Satisfaction; Quality of Work Life; Organizational Citizenship Behavior; Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นบุคลากรมากขึ้น รวมทั้งสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อรักษามูลค่าที่ดีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลโดย กฟผ. เขื่อนภูมิพล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเขื่อนภูมิพล ประจำปี 2558 – 2568 เพื่อใช้เป็นกรอบหลักในการดำเนินงานและบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเขื่อนภูมิพลโดยใช้กรอบการดำเนินงานที่สนับสนุน และสอดคล้องกับ

กรอบยุทธศาสตร์ของผู้ช่วยผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ (Strategic Theme) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ เป็นผู้ผลิตไฟฟ้าที่มีสมรรถนะสูง เป็นโรงไฟฟ้าต้นแบบและเป็นองค์กรที่ห่วงใยต่อชุมชนรอบโรงไฟฟ้าและสิ่งแวดล้อมซึ่งจะส่งผลให้เชื่อนภูมิพลสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้คือ “เป็นผู้ผลิตไฟฟ้าที่มีสมรรถนะสูงในระดับ Global Top Quartile ภายในปี 2561” (แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเชื่อนภูมิพล, 2558)

การวางกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการจัดการโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม และพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะ เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เพื่อให้บุคลากรทำงานกับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร อย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้ผลของงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความผูกพันในงานของพนักงานเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก ในฐานะผู้ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยความผูกพันในงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วย ค่านิยมของบุคคล เป้าหมายของงาน และการสนับสนุนระหว่างบุคคลทั้งนี้ ในการที่จะพัฒนาให้พนักงานในองค์กรมีความผูกพันในงานได้นั้น ต้องอาศัยกระบวนการที่มีการปฏิบัติอย่างมีขั้นตอน ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การวัดความผูกพัน และการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนเหล่านี้ต้องกระทำอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานของแต่ละองค์กรจะมีปัจจัยที่มีต่อความผูกพันแตกต่างกันออกไป โดยหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานได้แล้ว ก็จะสามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความจงรักภักดีต่องานและองค์กรได้อย่างยั่งยืน (พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 182)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดีมีองค์ประกอบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขณะเดียวกัน ไม่ใช่เพียงแต่อยู่กับองค์กรเพราะขาดทางเลือก ปฏิบัติงานไปวันๆ ไม่ได้สนใจถึงความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร บุคคลนั้นอาจจะลาออกไปทำงานที่อื่นหรือกรณีที่ไม่วางใจก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง (รุจี อุศลศิลป์ศักดิ์, 2546)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้อย่างยั่งยืน เป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดเป็นทางการในการพรรณาลักษณะงาน

และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกสมัครใจหรืออาสาขึ้นมาเอง เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร เช่น พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการมีน้ำใจ เป็นนักกีฬาและ พฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นคุณลักษณะสำคัญของพนักงานที่ดีขององค์กรทั้งสิ้น สนับสนุนและส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและช่วยวางรากฐานให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและมั่นคงในการต่อสู้อุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ (Organ , 1988)

การรายงานผลการสำรวจความผูกพันของพนักงาน กฟผ. ปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมีการสำรวจความผูกพันและค่านิยมองค์กรของพนักงาน กฟผ. โดยผลคะแนนความผูกพันร้อยละ 77 ลดลงจากปีพ.ศ. 2559 ร้อยละ 4 ซึ่งมีผลคะแนนความผูกพันร้อยละ 81 ในส่วนความผูกพันของพนักงาน เชื้อนภูมิพลมีทิศทางเดียวกันคือ ปี พ.ศ. 2560 คะแนนความผูกพันร้อยละ 91.52 ลดลงจากปี พ.ศ. 2559 ร้อยละ 7.83 ซึ่งมีผลคะแนนความผูกพันอยู่ที่ 83.70 ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก อยู่ในระดับใด เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

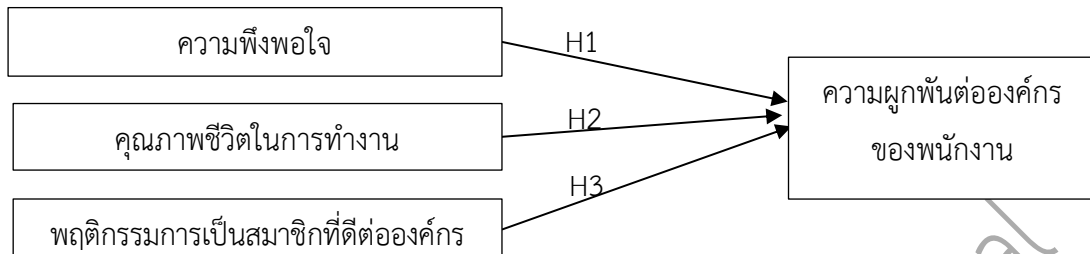
1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพลจังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก

ขอบเขต

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยศึกษาประเด็นคือ ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
2. ขอบเขตประชากร การวิจัยครั้งนี้ประชากร คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจทำงานที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก จำนวน 368 คน
3. ขอบเขตระยะเวลา 9 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2560 สิ้นสุดเดือนกันยายน 2561
4. ขอบเขตพื้นที่ เขตพื้นที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก

กรอบความคิดการวิจัย

กรอบแนวความคิดงานวิจัยเกี่ยวกับพหุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เชื้อนภูมิพล จังหวัดตาก



H1 : ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

H2 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

H3 : พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และตำแหน่ง คำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) รวม 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยลักษณะของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ประยุกต์ตามวิธีของ(Likert, 1970) ซึ่งกำหนดระดับไว้ 5 ระดับ จากนั้นนำคะแนนที่ได้รับมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามนำมาจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) รวมทั้งการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการศึกษา (ioc) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 0.93 มีค่ามากกว่า 0.70 ตามเกณฑ์ (Nunnally, 1978) แสดงว่าคำถามในแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ทดลองใช้ (try-out) มาทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ทั้งฉบับเท่ากับ 0.970

6. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บริหารเขื่อนภูมิพล เพื่อส่งแบบสอบถามให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เขื่อนภูมิพล จำนวน 368 คน โดยส่งให้แผนกต่าง ๆ ภายในเขื่อนภูมิพล
2. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนกรกฎาคม 2561

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับและขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 82.61 มีอายุอยู่ในช่วง 55 - 60 ปี ร้อยละ 27.72 สถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 59.78 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 78.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.63 รองลงมาอยู่ในช่วง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.65 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.83 ตำแหน่งอยู่ในระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 42.39 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .216 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .429 รองลงมา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆกับผู้ร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .317 และน้อยที่สุดคือ อิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .274 ตามลำดับ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .636 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานได้รับการดูแลรักษาความสะอาดเป็นประจำสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.863 รองลงมา มีการจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน สม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.807 และ น้อยที่สุดคือสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .838 ตามลำดับ

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .640 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับพฤติกรรมในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ตรงต่อเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.806 รองลงมา พยายามทำงานอย่างเต็มที่แม้ว่าจะเป็นงานที่หนักหรือทำให้เกิดความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.774 และ น้อยที่สุดคือ มักจะเป็นผู้ฟังมากกว่าเป็นผู้แสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .825 ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .738 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

มีระดับความผูกพันในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .853 และพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .854 รองลงมา คือ ปกป้ององค์กรเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางลบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .838 มุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .816 และน้อยที่สุดคือเป้าหมายขององค์กรกับของท่านมีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.843

ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน		t	p-value	VIF
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน			
	การถดถอย	มาตรฐาน			
ค่าคงที่(a)	.880	.343	2.566	.011	
ด้านความพึงพอใจ	.277	.090	3.081	.002**	1.196
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.432	.049	8.731	.000**	3.150
ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	.672	.049	13.748	.000**	3.120
F=452.158 p-value = .000 ^b AdjR ² = .781 R ² = .783					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity test) โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของแต่ละตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 1.196 - 3.150 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (Lee and Lee, 2000 p.704)

ตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ.672 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .049 รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .432 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .049 และลำดับสุดท้าย คือ ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .277 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .090 สามารถพยากรณ์ความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 78.10 มีระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	t	Sig	สรุปผล
H1: ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	3.081	.002**	สนับสนุน
H2: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	8.731	.000**	สนับสนุน
H3: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	13.748	.000**	สนับสนุน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์อิทธิพล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่า t เท่ากับ 3.081 สนับสนุนสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่า t เท่ากับ 8.731 สนับสนุนสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่า t เท่ากับ 13.748 สนับสนุนสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 82.61 มีอายุอยู่ในช่วงมากกว่า 56 ปีขึ้นไปร้อยละ 27.72 สถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 59.78 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 78.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.63 รองลงมาอยู่ในช่วง 31 - 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 20.65 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในระดับมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 22.83 ตำแหน่งอยู่ในระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 42.39 ตามลำดับ

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971) ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงานที่ทำมีสัมพันธ์กับความรู้

ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพอใจ การที่ได้ทำงานตามหน้าที่ จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติ มีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ต่องานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภพร จิตต์เที่ยง (2554) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจ ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานให้ความสำคัญในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานมากกว่า ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง นอกจากนี้ระดับความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นไปในทิศทาง เดียวกันโดยลักษณะของงานการได้รับการยอมรับในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบาย และการบริหารงาน และความมั่นคงในงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รองลงมา สามารถปรึกษาปัญหาต่างๆกับผู้ร่วมงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Edwin Locke (1968) ที่กล่าวไว้ว่า เพื่อนร่วมงาน จะส่งเสริมหรือ หยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ สูงเป็นมิตรพร้อมช่วยเหลือคนอื่น บุคคลนั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยการมีสถานที่ทำงานได้รับการดูแลรักษาความสะอาดเป็นประจำสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ที่กล่าวไว้ว่า ลักษณะคุณภาพชีวิต การทำงานของ Walton แล้วนำมาประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากขึ้น การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานดูแลรักษาความสะอาดเป็นประจำ ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย รองลงมา มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552) ที่กล่าวไว้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานได้แก่ อาคาร สถานที่เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เป็นประจำ สอดคล้องกับแนวคิดของKossen (1991) ที่กล่าวไว้ว่าสิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพการ ทำงานมีการเพิ่มโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อส่งเสริมให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ทำให้เกิดผลดี ต่อพนักงานและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยการตรงต่อเวลาในการทำงานนั้น สอดคล้องกับแนวคิด ของ Greenberg and Baron (1995) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นความตั้งใจ ที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานและให้ความช่วยเหลือในเรื่องระบบการทำงานในองค์กร เช่น เชื่อฟังกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาว่างไปทำเรื่องส่วนตัว เป็นพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับการให้ความร่วมมือหรือการยอมรับกฎระเบียบที่กำหนดว่าพนักงานที่ดี

ควรจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร รองลงมา พยายามทำงานอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะเป็นงานที่หนัก หรือทำให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการณ์มีน้ำใจ นักกีฬา เป็นลักษณะของพฤติกรรมคนที่ยอมทนต่อสิ่งที่รบกวนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยไม่มีการคับข้องใจ และยังมีความคิดทางบวก ในการทำงานและไม่ปฏิเสธความเห็นของผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนองค์กรในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จภายในองค์กร และให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ George and Jones (1999) ได้กล่าวว่า การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือสมาชิก ในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและตรงตามเป้าหมายด้วยความสมัครใจ รวมทั้งการช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป การแบ่งปันทรัพยากรต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน การใส่ใจต่อความผิดพลาดและข้อผิดพลาดต่างๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ แก่ผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลพ ล้อมตะคุ (2554) ว่าด้วยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงาน สายปฏิบัติการ มี 2 ปัจจัย คือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Organ (1988) พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้ตระหนักอย่างชัดเจนถึงระบบการให้ รางวัลขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยความภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สวณีย์ แก้วมณี (2549) ได้กล่าวว่า การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ หากพนักงานได้ทำงาน ในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการตลาด มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีผลผลักดัน ให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553) ที่ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสบี จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากสำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพัน ต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งความรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติ และองค์กร รวมทั้งมีความยินดีในการเป็นสมาชิก และมีความรู้สึกมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร คือรู้สึกมั่นคงด้านหน้าที่การงาน และด้านคุณภาพชีวิต รองลงมา มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า ผู้ผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร สร้างสรรค์งาน

ให้กับองค์กรโดยพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตีรัตน์ ชมภูรัตน์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแอป บีเคเอสที (ประเทศไทย จำกัด) ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม และในทุกองค์ประกอบของความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง และการปกป้ององค์กรเมื่อมีผู้กล่าวถึง องค์กรในทางลบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Brewer and Lock (1995) ได้กล่าวว่า การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆจากองค์กร มีการปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า การให้เสนอความคิดเห็นของพนักงานนั้น พนักงานส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ฟังมากกว่าเป็นผู้แสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการประชุมกลุ่มเล็กหรือเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นให้มากขึ้น

2. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมนั้น ทั้งนี้ ควรจัดทำตารางหรือปฏิทินกิจกรรมหรืองานต่างๆไว้อีกทั้งควรจัดทำกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาหรือส่งเสริมความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

3.ด้านความพึงพอใจ อีสาระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในการทำงาน การมอบหมายงาน ให้พนักงานควรให้อิสระในการทำงานและอิสระในการตัดสินใจหรือส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากขึ้น เพื่อฝึกฝนและเพิ่มโอกาสพนักงานในระดับต่างๆ มีการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาปัจจัยอื่นเพื่อหาความสอดคล้องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่น ค่าตอบแทน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. ศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์ข้อมูลหรือรูปแบบอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้อธิบายเชิงลึกและสามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กฟผ. เชื้อนภูมิพล. (2558). **แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เชื้อนภูมิพล**. คู่มือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเชื้อนภูมิพล.
- ชุตีรัตน์ ชมพูรัตน์. (2552). **ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท แอปบีเคเรสต์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- รุจี อุตศิลป์ศักดิ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลพ ล้อมตะคุ. (2554). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศุธิพร จิตต์เที่ยง. (2554). **ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก
- สวณีย์ แก้วมณี. (2549). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ
- สุรเชษฐ์ ผกาวรัตน์สกุล. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 2**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- Brewer, A.M., & Lock, P. (1995). Managerial Strategy and Nursing Commitment in Australian Hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 21.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*.
- Edwin Locke .(1968). **Organizational Behavior and Human Performance**. Chicago: Rand McNally.
- George, J.M.,and Jones, G.R. (1999). **Understanding and managing: Organizational Behavior**. Massachusetts: Addison – Wesley.
- Gilmer. (1971). **Industrial psychology**. New York : McGraw-Hill Book.

- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995). **Behavior in organization : Understanding and managing the human side of work.** New Jersey : A Simon and Schuster.
- Huse, E.F.,and Cummings, T.G. (1985). **Organizational Development and Change.** St.Paul, Minn : West.
- Kossen, S. (1991). **The Human Side of Organization.** New York:Harper Collins Publishers.
- Lee, C. F. and Lee, A. C. (2000). **Statistic for Business and Financial Economics.** Singapore : World Scientific.
- Likert, R. (1970). **A Technique for The Measurement of Attitude.** In G.F. Summer (Ed). Attitudes Measurement. New York : Rand McNally.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric Theory.** (2nd ed). New York : McGraw - Hill.
- Organ D.W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.** Massachusetts : Lexington.