

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต The study of factors affecting employee engagement A hotel in Phuket

ณัฐริกา ศรีทอง¹ ยุทธชัย ฮารีบิน² จุฑารัตน์ พิมพงษ์³ ชมพูนุช จิตรา⁴ พิมพิมล แซ่ลิ้ม⁵

และ อุทัยวรรณ คทายุทธ์⁶

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136308@pkru.ac.th

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, yuttachai.mas@gmail.com

³คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136304@pkru.ac.th

⁴คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136306@pkru.ac.th

⁵คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136322@pkru.ac.th

⁶คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, S6210136337@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (3) เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ตจำนวน 108 คน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณซึ่งเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีอิทธิพลด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเข้าใจในการทำงาน อิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และความหลากหลายในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศชายและเพศหญิงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้าน เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและ ด้านการคงอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความผูกพัน,พนักงาน,อิทธิพล

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of employee engagement towards a hotel in Phuket, (2) to study recommendations for building employee engagement, and (3) to study the influence on Employee engagement with a hotel in Phuket. The sample used in this research was 108 hotel employees in Phuket. This research was a quantitative research by collecting data with questionnaires, The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean standard deviation, T-test, F-test, Pearson's correlation coefficient and a multiple linear regression analysis which the researcher created instrument had a confidence value of 0.95. The results showed that A hotel worker in Phuket Influence on job characteristics factors such as

understanding of work, freedom to work, job challenge and diversity in work. Overall, it's at the highest level. Male and female personal factors affecting organizational engagement both overall and individual aspects were not different at statistical significance at 0.05 level, and personal factors affecting organizational engagement as a whole. It was not different in each aspect. It was found that the intention to work was different. It was statistically significant at the 0.05 level and the factors of sex, age, job age, education level, monthly income. And different job types affect overall organizational engagement differently. You are compensated suitable for the assignment and As for persistence, the overall picture was at a high level.

Keywords: engagement, employees, influence.

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลที่มีความพร้อม ความจริงใจ และสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายหรือเป็นบุคลากรในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น ยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549) เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดันแรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากร ขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

จากการศึกษา ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์ (2530) พบว่า การให้รางวัลหรือการสร้างแรงจูงใจในด้านวัตถุเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ แต่แนวโน้มที่จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้นั้นคือ การที่องค์กร ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นตลอดมีส่วนร่วมในการทำงาน (กุลวดี เทศประทีป ,2544 : 73) กล่าวหาว่า สาเหตุหลัก ๆ สองประการที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรคือ การที่บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด ไม่ได้ได้รับความพึงพอใจในเรื่องอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจากองค์กร และประการต่อมาเป็นเรื่องของการวางแผน หรือการกำหนดนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการ โยกย้ายงาน (สมยศ นาวิการ , 2525 : 25)

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

3. แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายขององค์การ นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า "องค์การ" แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ องค์การ ได้ดังนี้

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550 : 9) กล่าวว่า องค์การเป็นการร่วมมือประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีเหตุผลของบุคคลจำนวนหนึ่งเพื่อให้บรรลุความประสงค์หรือจุดหมายที่มีอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน ด้วยวิธีแบ่งแรงงานและหน้าที่ตามสายงานที่กำหนดลำดับขั้นของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 871) ให้ความหมายของ องค์การว่าเป็นศูนย์กิจกรรมที่รวมประกอบขึ้นเป็นหน่วย ถ้าเป็นหน่วยงานสาธารณะ เรียกว่า องค์การบริหารราชการถ้าเป็นหน่วยงานเอกชน เรียกว่า องค์การบริหารธุรกิจ

ความหมายความผูกพันต่อองค์กร แบคเกอร์ (Backer, 1960, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตีนสกุล, 2548) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ บุคคลนั้นลงทุนไปเคนเตอร์ (Kanter, 1968, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความเต็มใจของสมาชิกในองค์การที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์การ

หลักการเรื่องการสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน (employee loyalty) เป็นเพียงการคาดหวังถึงพฤติกรรมในอนาคตของพนักงาน ซึ่งยังไม่สามารถแสดงถึงความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อองค์การในภาพรวมได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและพิจารณาว่าพนักงานคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างไร และจะกระตุ้นพนักงานให้มีส่วนสนับสนุนองค์การไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ด้วยการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ

2. แนวคิดและความหมายของสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ ดารณี คงเอียด (2554, หน้า 11) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังใจ กำลังกาย และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ต่อองค์การ

เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่ กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิด ความผูกพันต่อองค์กรทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ ธารณี มหานนท์ (529 : 1) กล่าว ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

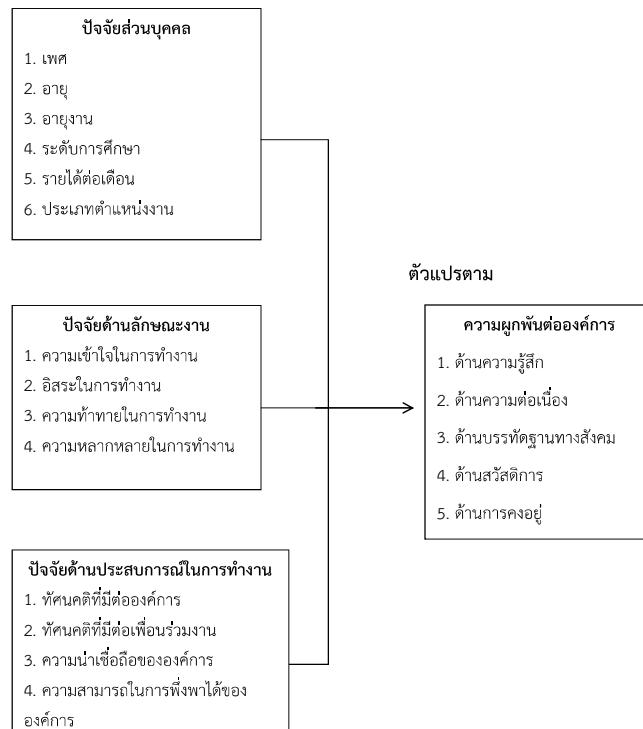
ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยผู้ที่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความพอใจและเต็มใจปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นนานที่สุดและ ไม่คิดจะลาออก และความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และมีความประสงค์จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปอย่างยาวนานที่สุด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สัตตบงกช มานีมาน (2548) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในภาพรวมและรายได้ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงาน 19 ที่มีระดับการศึกษาและระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายจ่ายทุกด้านไม่แตกต่างกัน นคชา ภิญญญาภาพ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลางความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรด้านนี้เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร

5. กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)



4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยได้เน้นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บรวบรวมจากพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ด้วยแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 150 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่พนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 108 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร เช่นเดียวกันและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% การสุ่มตัวอย่างเป็นสุ่มอย่างง่ายโดยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเวลาเดียวคือ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยคณะวิจัยนำชุดแบบสอบถาม โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน และ ทำการนำแบบสอบถามที่ออกแบบเสนอรุ่นพี่และเพื่อนในชั้นเรียน เพื่อทำการตรวจสอบและพิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น และการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วให้แก่ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach&L.J,1970) ได้ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่อยู่ในช่วง 0 -1 ถ้ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สูงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 โดยแสดงผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .910
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .896
ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	ค่าแอลฟา (Alpha)
ความผูกพันต่อองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .898

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยการสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อย
2. เมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้วผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องตัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์นับจำนวนและทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาบันทึกผลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดย อาศัยเชิงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS For Windows) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) 2. การแจกแจงข้อมูล ความถี่(Frequency distribution) ร้อยละ (percentage) 3. วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) 4. การทดสอบที (T-Test) 5.การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ และ 8. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในสวัสดิการ ปัจจัยค้ำจุนและความผูกพันต่อองค์กร นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยกำหนดช่วงของการวัด

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1. ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ประกอบด้วย เพศ อายุ อยุ่ งาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และประเภทตำแหน่งโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางดังต่อไปนี้ จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 ช่วงอายุ 18-22 ปี จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 42.6 อายุงานช่วง 1-3 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 73.1 รายได้เฉลี่ย 10,000 – 15,000 บาท จำนวน70คนคิดเป็นร้อยละ 64.8 และ พนักงานประจำ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1

2.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ความเข้าใจในการทำงาน	4.52	.549	มากที่สุด	1
ความอิสระในการทำงาน	4.72	.552	มากที่สุด	2
ความท้าทายในการทำงาน	4.59	.654	มากที่สุด	4
ความหลากหลายในการทำงาน	4.63	.606	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ย	.8037	.24758		

จากการศึกษา พบว่าการแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนตามมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานในความเข้าใจในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย .8037(S.D.=.24758) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเข้าใจในกฎระเบียบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ .83 (S.D.=.399)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความน่าเชื่อถือขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
ด้านความรู้สึกรัก	4.38	.498	มาก	1
ด้านความต่อเนื่อง	4.01	.658	มาก	5
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.47	.547	มาก	4
ด้านสวัสดิการ	4.35	.517	มาก	2
ด้านการคงอยู่	4.29	.531	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	4.3052	.48126	มาก	

จากการศึกษา พบว่า แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานในความน่าเชื่อถือขององค์กร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 8.093 (S.D.= .30861)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรมีการให้บริการแก่ลูกค้า ด้านการให้บริการสถานที่พักต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย .86 (S.D.= .347)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในรูปแบบของ Enter Multiple Linear Regression เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน อิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ทักษะคนที่ต้ององค์กร ทักษะคนที่ต้องเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร และความสามารถในการพึ่งพิงได้ขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วทั้ง 108 ชุดข้อมูล

ตารางที่ 3 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745	.556	.551	.18109

จากการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .556 ซึ่งหมายความว่า ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (1.ปัจจัยด้านลักษณะงาน 2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน) สามารถอธิบายปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 55.6 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 44.5 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (Anova)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.347	1	4.347	132.553	.000 ^b
	Residual	3.476	106	.033		
	Total	7.823	107			

จากการศึกษา พบว่า ผลที่ได้จากการทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณของปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.127	.052		2.420	.017
1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.549	.089	.564	6.152	.062
	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	.254	.089	.262	2.853	.005

ค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ด้านสวัสดิการสำคัญที่ระดับ 0.17

$$\hat{Y} = .127 + .254 (\text{ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อพิจารณาทางด้านที่ Sig ได้แก่ ทักษะคนที่มีความต้องการและความน่าเชื่อถือขององค์กร})$$

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีส่วนส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร		
ความเข้าใจในการทำงาน		✓
อิสระในการทำงาน		✓
ความท้าทายในการทำงาน		✓
ความหลากหลายในการทำงาน		✓
ทัศนคติที่มีต่อองค์กร	✓	

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน		✓
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	✓	
ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร		✓

การอภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อ โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต เมื่อพิจารณารายด้าน คือ ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับมาก ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้านการคงอยู่อยู่ในระดับมาก ซึ่งอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้ พบว่า

1. ด้านลักษณะงานของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อีแซก (2551, หน้า 78) อธิบายว่าปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติและความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะความสามารถมากขึ้น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการ ตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงานเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552: 5) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญ และงานเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และความรู้สึกต้องการให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

3. ด้านความรู้สึกละของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สายธาร ทองอ้อม (2550:9) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึก ความสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในแง่ ของความรู้สึกและทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กรมีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและ เป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อ องค์กรอยู่กับองค์กรตลอดไปไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น จึงช่วยให้เป้าหมายขององค์กรประสบ ความสำเร็จ

4. ด้านความต่อเนื่องของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 : 296) การตีค่างานแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงในองค์กรและผู้ที่ถูกต้องย้ายให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วยความผูกพันกับองค์กร มี 2 แบบคือ 1.ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องไว้ด้วยการให้คำตอบแทน 2. ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

5. ด้านบรรทัดฐานทางสังคมของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิด สุนทร พิกุลหอม (2555 : 7-8) โดยแนวคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจของตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิก จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

6. ด้านสวัสดิการของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดตารณี ตงเอียด (2554, หน้า 1 1) สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมี หลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะ ทำงานนั้นให้นาน ที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนี้ย่อมาหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง

7. ด้านการคงอยู่ของพนักงาน โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับแนวคิด นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ที่ได้กล่าวถึง การคงอยู่ในงานว่า การที่องค์กร อนุรักษ์บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็ม กำลังความสามารถ และตัวบุคคลมีความรู้สึกผูกพัน และเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิด ประสิทธิภาพและยาวนานที่สุด

6. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาวิจัยเฉพาะเพียงข้อมูลของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต บางส่วนเท่านั้น ผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างครอบคลุมฉะนั้น สำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูล หลากหลาย ซึ่งอาจมี คำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการสำรวจ

2. ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อื่น ๆ ที่เป็นของ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางและ หลากหลายมากขึ้นเนื่องจากข้อมูลและปัจจัย ในการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

3. ในการทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัย เรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดและมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถนำผลของ การศึกษาไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนา องค์กรในอนาคตต่อไป

7. บรรณานุกรม

- กฤษณ์จิตนุยานนท. (2552). "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโอมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ". การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2530). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์,
- นิยม สีสวรรณ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมที่นำไปสู่ความไว้วางใจของหัวหน้าของผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประนอม ละอองนวล. (2542). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.ภาคินพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรณิ ศิริวุฒิ. (2548). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิชฟิล์ม แอนด์เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์
- วันชนะลี แก้วคง. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในพระราชวังบางปะอิน*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2554).*การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : เพียร์สแ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*.กรุงเทพฯ ฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมจิตต์ ต้นสกุล. (2548). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สมยศ นาวิการ . (2525). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.สาขารามคำแหง. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายธาร ทองอร่าม. 2550. *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด*
- สุกรรณิการ์ เจียมคงอยู่. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ*
- สุนทร พิกุลหอม. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอสวยดาว จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน,วิทยาลัยการ บริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533).*ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Cherrington, J. D. (1994). *organization behavior the management of individual and organization performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.