

ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

Satisfaction and Employee Engagement A Case Study at Dhanarak Asset Development Co., Ltd.

ศุภชัย เหมือนโพธิ์¹, นนทวัฒน์ สุขผล² และ ณัฐพร วิรุพหการุญ³

10.14456/jrgbsrangsit.2018.29

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สนคดิ และปัจจัยความต้องการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ลักษณะของวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 154 คน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสนทนากลุ่ม จำนวน 22 คน เก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการ 1-4 และลูกจ้าง ของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า 1) บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มองเห็นความสำคัญของพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างมาก พนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้พนักงานทำงานได้ง่ายขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ ตำแหน่งงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถเติบโตได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยที่สนคดิ ด้านกระบวนการสื่อสาร ด้านระบบประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านจิตใจ/ความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยความต้องการด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร และด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านจิตใจ/ความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, ความผูกพันของพนักงาน

¹ อาจารย์ ดร. ภาควิชาการตลาดและโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และที่ปรึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ กระทรวงการคลัง

² อาจารย์ ดร. ที่ปรึกษาการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ กระทรวงการคลัง และผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ

³ ดร. คณบดีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (หลักสูตรนานาชาติ)

Abstract

This research aims to (1) study the satisfaction and Employee Engagement to Dhanarak Asset Development Co.,Ltd, (DAD) and (2) study the attitude and aspiration affecting the satisfaction and Employee Engagement to DAD. The research uses mixed methodology combining quantitative research method including questionnaire and qualitative research method including focus group with 154 respondents and 22 informants respectively. The research instruments are distributed to high and middle level staff, staff at 1-4 practitioner levels, and contract staff of DAD.

The research findings are;

1) DAD highly recognizes the importance of full-time and contract staff. Staff also highly satisfy the company because of clear job description, mutual assistance and up-to-date working structure making staff have better understanding about their responsibility. In addition, DAD's executive staff can build the aspiration of practitioner-level staff through remuneration, welfare and opportunity for self-development and work promotion. The practitioner-level staff therefore can ensure their work development while working with DAD. Finally, staff of DAD have satisfaction and Employee Engagement.

2) The result of hypothesis testing shows that the demographical factor regarding different job and gender description can differently affect the Employee Engagement to DAD as well as; communication procedure, evaluation system, human resource development, employment and work development, work environment, information system, staff remuneration and welfare. In addition, proactive working of human resource division can also affect the satisfaction and Employee Engagement to DAD that can make staff recognize their significance to the company. DAD's credibility and reputation as well as attitude of executive staff, colleagues and company can influence the level of satisfaction and Employee Engagement to DAD.

Keywords: Satisfaction, Employee Engagement

1. บทนำ

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา สังคม เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสภาพปัจจุบันทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงมีผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ผลด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวดขึ้น รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ผลด้านลบ เช่น บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างกดดันมากขึ้น เนื่องจากองค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจส่งผลให้บุคลากรลาออก เพื่อไปสู่องค์กรที่ดีกว่า สภาพแวดล้อมที่ดีกว่า และผลตอบแทนที่ดีกว่า (ปรีชาต บัวเป็ง, 2554)

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ จะต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง แต่มีสิ่งหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรนับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและสำคัญภายในองค์กร ซึ่งองค์กรต้องให้ความสนใจ แม้ว่ามีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ทดแทนการทำงานของบุคลากร แต่บุคลากรก็มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องจากต้องใช้แรงงานและสมองในการควบคุมและพัฒนาเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องเริ่มตั้งแต่การจัดหา ฝึกอบรม แก่บุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร เพราะถือว่าเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งขององค์กร (พงษ์เทพ เงาะด่วน, 2555)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ ความผูกพันต่อองค์กรจะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยมีหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับพนักงานในองค์กรได้ องค์กรก็จะประสบความสำเร็จได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556) และความพึงพอใจของพนักงาน เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับตัวพนักงาน การเรียนรู้และการเข้าถึงความต้องการของคนในองค์กร การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สามารถธำรงรักษาทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร โดยทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเทความรู้ความสามารถ ส่งถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดประโยชน์กับพนักงานและองค์กรอย่างยั่งยืน (ปรีชาพร วงศ์อนุตราโรจน์, 2544)

จากที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความผูกพันขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ธุรกิจสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกันภายในองค์กรต่อไป ทางผู้วิจัยจึงได้ออกแบบวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้ปรับปรุง และวางแผนในการพัฒนาเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติ และปัจจัยความต้องการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

3. ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Edward L. Gubman (1998) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานทุ่มเทพลังงานและพลังใจอย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณค่าเกินความคาดหมายขององค์กร

Hewitt Associates (2003, อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยดูได้จากคำพูด (say) การดำรงอยู่ (stay) และการเชื่อว่าพนักงานได้ใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ (strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความผูกพันมาก แนวโน้มที่จะลาออกก็จะลดน้อยลง ความผูกพันแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความผูกพันทางด้านจิตใจ/ความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความ เป็นสมาชิกในองค์กร เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรอย่างแนบแน่น
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของบุคคลแต่ละคน เมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรก็ต้องมีความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

พิชิต บุตรศรีสว (2546) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดี ขอมรับ และการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน จนบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนอง และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ทำให้สามารถ

ทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจ สติปัญญาให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ อาจแสดงออกในพฤติกรรม 2 ลักษณะ คือ ลักษณะชอบหรือพึงพอใจ ซึ่งทำให้เกิดความรักใคร่ ความพึงพอใจ หรืออีกลักษณะหนึ่งแสดงออกในรูปแบบความไม่พึงพอใจ เกลียดชัง และไม่อยู่กับองค์กรต่อไป

ทัศนคติแบ่งออกเป็น 9 ด้าน

ด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ หมายถึง วิธีการที่องค์กรใช้ในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการที่สำคัญ คู่สัญญา คู่ความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ และส่วนอื่นๆ ในห่วงโซ่อุปทานที่จำเป็นต่อการผลิตและส่งมอบผลิตภัณฑ์ รวมทั้งกระบวนการทางธุรกิจและกระบวนการสนับสนุน

ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้ในการแลกเปลี่ยนข่าวสารสำคัญ การติดต่อสื่อสารเป็นการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดหรือทัศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อกัน การสื่อสารเป็นกิจกรรมสำคัญที่มนุษย์ต้องการบอกผู้อื่นให้รู้ว่าตนเองต้องการอะไร ทำอย่างไร โดยผ่านสื่อหรือช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมให้เข้าใจตรงกัน ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร การอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นพวกในสังคม ทุกคนจะมีหน้าที่ต่างๆ ในการอยู่ร่วมกัน ทำงานพร้อมกัน มีการติดต่อกัน ซึ่งต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ด้านระบบการประเมินผลการดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การพัฒนาตนเอง เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยดูจากการทำงาน ความรับผิดชอบของตัวเอง ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็น และมองว่าเราสามารถเลื่อนไปตำแหน่งใหญ่ขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม จะส่งผลต่อการจูงใจบุคลากรภายในองค์กร

ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR หมายถึง ระบบงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กร เนื่องจากการทำงานของทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับทุกส่วนงานขององค์กร ดังนั้นระบบสารสนเทศด้านบุคลากรจึงมีบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ควรมีคุณสมบัติในการวิเคราะห์และวางแผนภาระงาน การจ้างบุคลากร การฝึกอบรมพนักงาน การกำหนดงานให้กับพนักงานและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยระบบที่มีประสิทธิภาพควรจะจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้น้อยที่สุดในขณะที่ยังคงสามารถสนองตอบความต้องการบุคลากรในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ หมายถึง ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นผลตอบแทนจากการดำเนินงาน และสิทธิประโยชน์ ได้แก่ การลาป่วย ลาพักร้อน ลาภัย ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR หมายถึง การเปลี่ยนรูปแบบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ใหม่ โดยมีการเชื่อมโยงกลยุทธ์องค์กรมากขึ้น มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาความสามารถใหม่ๆ เช่น การเตรียมบุคลากรภายในองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจอย่างทันถ่วงที หรือมีการคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า แล้วเตรียมวางแผนกลยุทธ์ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้รองรับ เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

วารักษ์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณา บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) (2) เพื่อเป็นแนวทางใน

การพัฒนา และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายรายการและฝ่ายโฆษณาของบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) ที่มีเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

4. การดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้การสนทนากลุ่ม (focus group) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามและการศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์อื่นๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4.1 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนกันยายน - พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 โดยขอความร่วมมือจากพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ในการตอบแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งอธิบายและแนะนำวิธีการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สำหรับพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 154 คน (บุคลากรของบริษัททั้งหมด 154 คน)

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการใช้โทรศัพท์

ชุดที่ 1 แบบสอบถามการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้เป็นแนวทางในการสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 11 คน

ชุดที่ 2 แบบสอบถามการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้เป็นแนวทางในการสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาความคิดเห็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 และลูกจ้างของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 11 คน

4.3 การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1) นำแบบสอบถามปรีกษาผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และ นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของแบบสอบถาม (โชติมา หนูพริก, 2553)

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์ครอน บราก-อัลฟา (Cronbach's Alpha) เพื่อทดสอบข้อคำถามให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องกัน หากค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปทดสอบ สมมติฐาน นำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไป หากไม่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข โดยการหาค่าความเชื่อมั่น เฉพาะ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์, 2559)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.1) ปัจจัยทัศนคติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.845 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน มีดังนี้

2.1.1 ด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ เท่ากับ 0.884

2.1.2 ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร เท่ากับ 0.875

2.1.3 ด้านระบบการประเมินผลการดำเนินงาน เท่ากับ 0.924

2.1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ 0.910

2.1.5 ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.889

2.1.6 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน เท่ากับ 0.866

2.1.7 ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR เท่ากับ 0.931

2.1.8 ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เท่ากับ 0.945

2.1.9 ด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR เท่ากับ 0.940

2.2) ปัจจัยความต้องการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.872 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละด้าน

มีดังนี้

2.2.1 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เท่ากับ 0.920

2.2.2 ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร เท่ากับ 0.870

2.2.3 ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร เท่ากับ 0.823

2.3) ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.836 โดยค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละ

ด้าน มีดังนี้

2.3.1 ด้านจิตใจ/ความรู้สึก เท่ากับ 0.860

2.3.2 ด้านการคงอยู่กับองค์กร เท่ากับ 0.855

2.3.3 ด้านบรรทัดฐาน เท่ากับ 0.790

5. ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 154 ฉบับ ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 151 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 151 ฉบับ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยทัศนคติ ปัจจัยความต้องการ ความพึงพอใจต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

5.1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 80 คน (ร้อยละ 53.00) อยู่ในช่วงอายุ 19 - 36 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 57.00) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 70 คน (ร้อยละ 46.40) ตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 4 จำนวน 71 คน (ร้อยละ 47.00) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 63 คน (ร้อยละ 41.70)

5.1.2 ปัจจัยทัศนคติ

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยทัศนคติของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยทัศนคติของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยทัศนคติ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ	3.71	มาก
ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร	3.95	มาก
ด้านระบบประเมินผลการดำเนินงาน	3.85	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.84	มาก
ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.53	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน	3.79	มาก
ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR	3.83	มาก
ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.49	ปานกลาง
ด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR	3.43	ปานกลาง
ภาพรวม	3.71	มาก

ระดับความสำคัญของปัจจัยทัศนคติของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ปัจจัยทัศนคติ ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ ด้านระบบประเมินผลการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และน้อยที่สุดคือด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43

5.1.3 ปัจจัยความต้องการ

ผลการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยความต้องการของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของปัจจัยความต้องการของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยความต้องการ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.66	มาก
ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร	4.03	มาก
ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร	3.97	มาก
ภาพรวม	3.90	มาก

ระดับความสำคัญของปัจจัยความต้องการของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ปัจจัยความต้องการในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

5.1.4 ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ความพึงพอใจ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ความพึงพอใจของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด	4.10	มาก

ระดับความสำคัญของความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	3.79	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.67	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.08	มาก
ภาพรวม	3.85	มาก

ระดับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือด้านจิตใจ/ความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดแตกต่างกัน ด้วยสถิติ t-test และ one-way ANOVA

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านบรรทัดฐาน
เพศ	0.106	0.269	0.071	0.038*
อายุ	0.601	0.830	0.976	0.543
ระดับการศึกษา	0.231	0.879	0.099	0.820
ตำแหน่งงาน	0.148	0.228	0.007*	0.151
รายได้ต่อเดือน	0.349	0.843	0.198	0.835

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่ เป็นงานเกี่ยวกับเอกสารและประสานงานระหว่างหน่วยงาน ภายในและภายนอกจึงต้องการความละเอียดรอบคอบ ทำให้เพศหญิงทำงานได้ดีกว่าเพศชาย ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ยูนิต ฉายสุวรรณ (2548) กล่าวว่า เพศมีความเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำ ระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนในงานที่ต้องการความละเอียดรอบคอบมากกว่าเพศชาย และปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูง ทำให้ต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลงานเป็นตัววัดความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน สวัสดิการ และบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีการสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และไม่คิดลาออกจากงาน สอดคล้องกับ ภัทธาพรธน์ แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจาก ตำแหน่งสูง มีการทำงานมานาน มีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานในปัจจุบัน และมีหน้าที่รับผิดชอบเยอะ ส่งผลให้ไม่คิดจะลาออกจากงาน

5.2.2 ปัจจัยทัศนคติมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้วยสถิติ Simple Regression

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยทัศนคติ กับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยทัศนคติ	ความพึงพอใจต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านบรรทัดฐาน
ด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านกระบวนการสื่อสาร	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านระบบประเมินผลการดำเนินงาน	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยทัศนคติด้านระบบงานที่สำคัญต่างๆ ด้านกระบวนการสื่อสาร ด้านระบบประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการดำเนินงานเชิงรุกของฝ่าย HR มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านจิตใจ/ความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน เนื่องจาก (1) บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ทำให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ระบบการทำงานชัดเจน อีกทั้งการทำงานเป็นปัจจัยหลักของการเลือกที่อยู่องค์กรนี้ถ้ามีระบบการทำงาน ที่รวดเร็ว มีการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ พนักงานจะทำงานง่ายและมีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง และพนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป (2) บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มีกระบวนการสื่อสาร การติดต่อสื่อสาร และช่องทางที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานทำงานได้ง่าย มีการสื่อสารภายในองค์กรชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ (3) บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ เห็นคุณค่าในตัวพนักงาน ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของพนักงานและลูกจ้าง ทำให้พนักงานและลูกจ้างมีทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ช่วยสร้างความคิดริเริ่มในการทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน

พนักงานและลูกจ้างเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ ภัทรพรพรรณ แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านตัวบุคคล ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน เนื่องจาก หากกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี อุปกรณ์ เพื่อร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จะทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ กนกพร กิมภากรณ์ (2551) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีองค์กรสื่อสารโทรคมนาคม” ผลการวิจัยพบว่าการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น เปิดโอกาสในการเลื่อนระดับความรับผิดชอบหรือเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เพื่อจูงใจและรักษาพนักงานให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5.2.3 ปัจจัยความต้องการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้วยสถิติ Simple Regression

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยความต้องการกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

ปัจจัยความต้องการ	ความพึงพอใจต่อองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านบรรทัดฐาน
ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*
ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยความต้องการด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงองค์กร และด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ด้านจิตใจ/ความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน เนื่องจาก (1) บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นอย่างดี ทำให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ ความน่าเชื่อถือจากบุคคลภายนอก อีกทั้งพนักงานต้องการทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียง ทำให้พนักงานเลือกจะทำงานที่บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด (2) บริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างมาก เมื่อพนักงานและลูกจ้างมีปัญหา ก็จะปรึกษากัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น นำความคิดเห็น

มาปรับใช้ในการดำเนินงาน ทำให้พนักงานและลูกจ้างรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญกับองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ (3) บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ปลูกฝังให้พนักงานรักกัน มีความสามัคคี ร่วมกันทำงาน ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีและมีความรู้สึกดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยเมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจทำให้องค์กรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วยเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนขั้น เป็นที่น่าพอใจของบุคลากร มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

5.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

โดยการสนทนากลุ่มในแต่ละกลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการ 1-4 และลูกจ้าง เพื่อสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

5.3.1 ผู้บริหารระดับสูง จากการศึกษาพบว่า บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มองเห็นความสำคัญของพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างมาก สังเกตได้จาก วิธีการรักษาบุคลากรขององค์กร มีนโยบายหลากหลายรูปแบบ เช่น นโยบายของผู้นำ ผู้นำมีทิศทางในการบริหารงาน สร้างกำไรให้องค์กร ส่งผลต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน และการให้การยอมรับความคิดเห็น การยกย่อง ชมเชย ทำให้พนักงานมีความรู้สึกดีกับองค์กร อีกทั้งพนักงานและลูกจ้างได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถเติบโตในองค์กรภายนอกได้

5.3.2 ผู้บริหารระดับกลาง จากการศึกษาพบว่า พนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ให้ความสำคัญกับพนักงานและลูกจ้าง แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ อีกทั้งการจัดอบรมสัมมนา ให้ความรู้แก่พนักงาน พนักงานและลูกจ้างพร้อมที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และผู้บริหารระดับกลาง ให้ความเห็นว่า บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ควรมีการมอบรางวัล โปรโมทตำแหน่ง และส่งเสริมการเรียนรู้ของพนักงานและลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างต่อไป

5.3.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ 1-4 จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มองว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผลตอบแทน สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ท้าทายในหน้าที่การงาน เป็นต้น เนื่องจากการทำงานแต่ละครั้ง เช่น เพื่อนร่วมงานมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน ลักษณะงานมีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน สามารถทำงานเป็นทีมได้ และแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ อีกทั้ง พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่อยู่องค์กรแห่งนี้ สามารถบอกกับ

คนอื่นว่าทำงานอยู่ที่บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

5.3.4 ลูกจ้าง จากการศึกษาพบว่า บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ให้ความสำคัญกับลูกจ้างเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีคุณค่า เพราะมีการปฏิบัติงานที่หนักกว่าตำแหน่งอื่นๆ และอยากที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป ลูกจ้างส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอย่างมาก ถ้าได้เพื่อนดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ผลงานออกมามี และบรรยากาศในการทำงานมีความสุข ความสนุก พนักงานไม่เบื่อกิจวัตรการทำงาน อีกทั้งโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลูกจ้างมองว่า ถ้าทำงานที่บริษัทแห่งนี้ต่อไป สามารถมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีได้

5.4. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสำเร็จ ความสำเร็จมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตรการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จตระหนักว่าผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้นองค์กรจึงควรปฏิบัติต่อพนักงานเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กร โดยไม่ได้คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดทั่วไปเท่านั้น

2) ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำที่ดี ให้ความสำคัญกับพนักงาน เนื่องจาก ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การบริหารงานของผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหา มีความเชื่อมั่น ในตนเอง มีจิตสำนึกภายในตนเอง เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้น โน้มน้าวให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะให้พนักงานปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะงานอย่างต่อเนื่องและยุติธรรม ส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นองค์กร และทำงานอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในแต่ละแผนกโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

6. บทสรุป

1) บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด มองเห็นความสำคัญของพนักงานและลูกจ้างเป็นอย่างมาก พนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้พนักงานทำงานได้ง่ายขึ้น อีกทั้งผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ผลตอบแทนและสวัสดิการ ตำแหน่งงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถเติบโตได้ ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัดด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยทัศนคติ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ปัจจัยความต้องการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ธารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

7. เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กิมภากรณ์. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีองค์กรสื่อสาร โทรคมนาคม. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 1 (1), 36 - 47.
- กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์. (2559). *วิธีการวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตโปรดักชั่น.
- โชติมา หนูพริก. (2553). *การพัฒนาแบบประเมินการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. (Unpublished Master's thesis), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ชลวานา สะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานใน โรงแรมภัทราภิรมย์ จังหวัด อยุธยา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. (Unpublished Master's Independent). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธนุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. (Unpublished Master's independent study), มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. (Unpublished Master's thesis), มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรบุรี, ปทุมธานี.
- พงษ์เทพ เจาะด่วน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง)*. (Unpublished Master's thesis), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พิชิต บุตรศรีสวย. (2546). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9*. (Unpublished Master's thesis), มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง. (2558). ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาราชการกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 8 (3), 281-296.
- ยุวณิต ฉายสุวรรณ. (2548). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท Siemens Limited*. (Unpublished Master's independent study), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (Unpublished Master's independent study). มหาวิทยาลัยเนชั่น. ลำปาง.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน*. (Unpublished Master's independent study). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- Gubman, L.E. (1998). *The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results*. The United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hewitt Associates. (2003). *Impact of Engaged Employees on Business Outcomes; Ongoing Employee Engagement Research*. [Online]. Retrieved December 2, 2016, from <http://www.aon.com/default.jsp>.