



บทความวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือ (ส่วนธุรกิจโรงแรม)

ปราโมช ธรรมกรณ์* เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์ และ พรกมล ตันธนศักดิ์ดา

ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 1402 8914 อีเมล: pramot2008@gmail.com DOI: 10.14416/j.bid.2021.07.011

รับเมื่อ 13 มกราคม 2564 แก้ไขเมื่อ 20 มิถุนายน 2564 ตอรับเมื่อ 9 กรกฎาคม 2564 เผยแพร่ออนไลน์ 7 สิงหาคม 2564

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้จำนวน 234 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน คือ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ด้านการแสดงตน และด้านความภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร

การอ้างอิงบทความ: ปราโมช ธรรมกรณ์, เชษฐิตา กุศลาไสยานนท์, และพรกมล ตันธนศักดิ์ดา. (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือ (ส่วนธุรกิจโรงแรม).. วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม, 1(2), 31-43.



Research Article

Factors Affecting Employee Organizational Commitment: A Case Study of LH Mall & Hotel Company Limited and Subsidiaries (Hotel Segmentation)

Pramoch Thammakorn* Chedthida Kusalasaiyanon and Pornkamon Tantanaskda

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

* Corresponding Author, Tel. 08 1402 8914, E-mail: pramot2008@gmail.com DOI: 10.14416/j.bid.2021.07.011

Received 13 January 2021; Revised 20 June 2021; Accepted 9 July 2021; Published online: 7 August 2021

© 2021 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

This study aims to examine organizational commitment levels and to explore factors affecting organizational commitment among employees of LH Mall & Hotel Co., Ltd. and its subsidiaries in the hotel business section. The sample group consisted of 234 staff members. A questionnaire was the main instrument for gathering information from respondents. This study results demonstrated the high levels of overall organizational commitment among respondents. The aspects earning the maximum ratings encompassed the need for employees' engagement, personal presence and loyalty to the organization respectively. According to multiple regression analysis and forecasting results, major factors influencing employees' organizational commitment were revealed as follows: work characteristics, professional knowledge and expertise, various job types and challenges, opportunities to interact with others along with career prospects ($p < 0.05$). As regards work experience, self-perceived competence within the company accompanied by organizational reliability and dependability exhibited significant positive effects on overall organizational commitment among the employees ($p < 0.05$).

Keywords: Work Characteristics, Work Experience, Organizational Commitment

Please cite this article as: Thammakorn, P., Kusalasaiyanon, C., & Tantanaskda, P. (2021). Factors Affecting Employee Organizational Commitment: A Case Study of LH Mall & Hotel Company Limited and Subsidiaries (Hotel Segmentation). *Journal of business and Industrial Development*, 1(2), 31-43.



1. บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถูกให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะ ‘คน’ เป็นตัวแปรสำคัญของการขับเคลื่อน และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรได้ องค์กรที่สามารถบริหารคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ย่อมได้เปรียบในยุคที่ทุกอย่าง อยู่บนการแข่งขันเช่นนี้ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ได้มีบทบาทเพียง การสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีอีกหนึ่งบทบาทที่สำคัญมากก็คือ เมื่อได้คนเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วนั้น จะธำรงรักษาบุคคลนั้นอย่างไร โดยหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญของการธำรงรักษาบุคคล คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับพนักงาน ซึ่งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจในปัจจุบัน เนื่องจากผลการศึกษาบ่งชี้ว่าพนักงานที่มีความผูกพัน (Engaged Employee) จะส่งผล ต่อผลดำเนินงานขององค์กร เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผลกำไร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะ ทำงานหนักขึ้นเพิ่มระดับความพยายามทุ่มเทและมีแนวโน้มลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก มีผลต่อการดำเนินงานเพื่อองค์กร [1] อีกทั้งยังมีผลเกี่ยวกับเรื่องการลาออกของพนักงาน บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด ซึ่งประกอบ ธุรกิจประเภทการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ โดยมีบริษัทในเครือซึ่งประกอบธุรกิจในส่วนของห้างสรรพสินค้า และ ในส่วนของธุรกิจโรงแรม ภายใต้แบรนด์ Grande Centre Point Hotel ที่มีถึง 5 สาขา จากการที่ธุรกิจเป็น ธุรกิจที่เกี่ยวกับการให้บริการทำให้มีความต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อการทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจ และส่งผลในแง่บวกต่อ องค์กรทั้งในเรื่องของภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงาน ผลประกอบที่สูงขึ้นตามมาด้วย เมื่อทราบแล้วจึงเป็น ประเด็นที่สำคัญต่อไปว่า จะเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างไรให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรักและ ผูกพันกับองค์กร จะอยู่กับองค์กรไปตลอด และช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างยั่งยืนและ ยาวนาน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาขึ้น เพื่อที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โดยการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ใน งาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีของสตีลีย์ [2] และจะทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเป็น ประโยชน์แก่องค์กรต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนของธุรกิจโรงแรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนของธุรกิจโรงแรม



2. วิธีการวิจัย

2.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม จำนวน 600 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม จำนวน 234 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan [3] โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเป็นเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา พร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ซึ่งผลการตรวจวิเคราะห์ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .949 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงาน บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม จำกัด โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กับตัวแปรตาม 1 ตัว ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนั้นจะต้องหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) [4]



3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท อธิบายได้ดังต่อไปนี้ พนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม พบว่าเพศของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 51.71 และรองลงมา เป็นเพศชาย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.29 และมีช่วงอายุส่วนใหญ่ที่ อายุ 30-39 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 รองลงมา คือ 20-29 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.35 อายุ 40-49 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.21 และ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ โดยทั้งหมดนี้มีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 60.26 และสมรส จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 3-6 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.91 อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.81 และอายุการทำงาน 7-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82

3.2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือ (ส่วนธุรกิจโรงแรม)

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการศึกษา สรุปได้ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเข้าใจในการทำงาน	4.26	0.71	มากที่สุด
2. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.94	0.79	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย	4.27	0.76	มากที่สุด
4. ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.34	0.69	มากที่สุด
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.92	0.80	มาก
รวม	4.15	0.60	มาก



จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานโดยรวมของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือ (ส่วนธุรกิจโรงแรม) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทรมามีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.34$) ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย ($\bar{X} = 4.27$) และด้านความเข้าใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวม	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	4.06	0.75	มาก
2. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.90	0.80	มาก
3. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	4.44	0.68	มากที่สุด
4. ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร	4.04	0.76	มาก
5. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	4.01	0.86	มาก
รวม	4.09	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานโดยรวม ของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 3.90$)

**ตารางที่ 3** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการแสดงตน	4.45	0.64	มากที่สุด
2. ด้านความต้องการมีส่วนร่วม	4.65	0.52	มากที่สุด
3. ด้านความภักดีต่อองค์กร	4.32	0.73	มากที่สุด
รวม	4.47	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.65$) ด้านการแสดงตน ($\bar{X} = 4.45$) และด้านความภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.32$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		T	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.70	0.19	9.10	0.00
1. ด้านความเข้าใจในการทำงาน	0.23	0.05	4.61	0.00*
2. ด้านความอิสระในการทำงาน	-0.06	0.05	-1.31	0.19
3. ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย	0.17	0.05	3.53	0.00*



ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยด้านลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		T	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
4. ด้านงานที่ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.15	0.05	3.03	0.00*
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	0.17	0.05	3.56	0.00*
R = 0.72 R ² = 0.52 AdjR ² = 0.51 SE _{est} = 0.39 F = 48.90				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย และทำหายด้านงานที่ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและทำหาย ด้านงานที่ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยทำการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายใหม่ ประกอบด้วย ตัวแปรข้างต้น ซึ่งได้ค่าคงที่เท่ากับ 1.70 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R Square) ร้อยละ 0.51 และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เนื่องจากการวัด SEest เท่ากับ 0.39

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		T	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.343	0.147	9.134	0.00
1. ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร	0.138	0.046	2.993	0.00*
2. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	-0.019	0.046	-0.402	0.69
3. ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.445	0.048	9.233	0.00*



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		T	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
4. ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร	0.130	0.043	3.030	0.00*
5. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.035	0.039	0.898	0.37
R = 0.82 R ² = 0.68 AdjR ² = 0.67 SE _{est} = 0.32 F = 95.01				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายใหม่ ประกอบด้วย ตัวแปรข้างต้น ซึ่งได้ค่าคงที่เท่ากับ 1.343 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R Square) ร้อยละ 0.67 และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เนื่องจากการวัด SEest เท่ากับ 0.32

4. สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

4.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลของการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 51.71 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.88 สถานภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 60.26 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในส่วนธุรกิจโรงแรม ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร



ของพนักงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ด้านการแสดงตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และด้านความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในสวนธุรกิจโรงแรม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท แอล เอช มอลล์ แอนด์ โฮเทล จำกัด และบริษัทในเครือในสวนธุรกิจโรงแรม อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการมีส่วนร่วม ด้านการแสดงตน และด้านความภักดีต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานเห็นความสำคัญของการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงที่ดี มีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถทุกครั้งกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานเช่นกัน อีกทั้งยังมีเป้าหมายที่จะอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลศรี [5] ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความตระหนักห่วงใยในอนาคตขององค์กรอยู่ในระดับสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติมา [6] ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์สวนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงสุด

2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ด้านความเข้าใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่หลากหลายและท้าทาย ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านความอิสระในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม



เนื่องจาก ผลการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำทลายความสามารถการทำงานเป็นทีม และการได้รับโอกาสในการก้าวหน้าอย่างยุติธรรมส่งผลโดยตรงกับความผูกพัน ทำให้พนักงานรักและภักดีกับองค์กร แต่ความอิสระในการทำงานจะไม่มีผล เพราะพนักงานอาจจะไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลศรี [5] ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร พบว่า ด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทลาย ลักษณะงานที่หลากหลาย โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา [7] ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทลาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน และความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาววุฒิ [8] ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความทำทลายของงาน ความก้าวหน้าของงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร และด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร และเห็นคุณค่าของตนเอง มองว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อีกทั้งองค์กรยังเป็นที่ยังพึ่งได้ และช่วยแก้ปัญหาในบางเรื่องที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลต่อความผูกพัน และเกิดความรู้สึกอันดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ [9] ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาคร และสมุทรสงคราม พบว่า ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร [10] ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิณบุญ [11] ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับความตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



5. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับงานที่มอบหมายให้แก่พนักงาน เป็นงานที่มีขอบเขตที่ชัดเจน พนักงานมีความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ควรเป็นงานที่มีรูปแบบใหม่ และมีความหลากหลาย ให้งานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และพัฒนาองค์กรต่อไป

2. องค์กรควรมีแผนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่ทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร หรืออาจมีการจัดรางวัลและประกาศชื่อพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพิ่มช่องทางให้พนักงานได้ปรึกษาปัญหา ช่วยแก้ปัญหาบางประการเช่น การให้กู้ยืมในดอกเบี้ยราคาต่ำ

3. องค์กรควรสอบถามพนักงานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการอื่น ๆ และเปิดโอกาสให้ประชุมหารือร่วมกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาหัวข้อดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลจากบริษัทและบริษัทในเครือกลุ่มธุรกิจโรงแรม จึงควรทำการเก็บข้อมูลจากทุกกลุ่มธุรกิจขององค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการศึกษา ในศึกษาคั้งต่อไป ควรใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม รวมถึงใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ศรัญญา แสงลี้มสุวรรณ และคณะ. (2556). การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19(2), 79.
- [2] ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัส ทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [3] ชีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). วิทยา ออฟเซ็ทการพิมพ์.
- [4] วัลลภ สุขสวัสดิ์. (2560). *การวิจัยเชิงปริมาณทางรัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [5] นวลศรี กาญจนรัตน์. (2543). *ความผูกพันของพนักงาน สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์กร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- [6] รุติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [7] นุชติมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรมสังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [8] ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [9] เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). การศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาคร และสมุทรสงคราม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [10] สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [11] ศศินบุญ บุญยิ่ง. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.