

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์¹

EMPLOYMENT INCENTIVES AFFECTING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF BANK EMPLOYEES IN THE AREA OF PHETCHABUN.

ปรีชชญาภา เสนวงษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีประมาณ 1,431 คน เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทำการเก็บรวบรวม ข้อมูล จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลจากการศึกษาพบว่า

(1) ปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า

(2) ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

(3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

(4) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

(5) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กร โดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพิ่มผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน หรือ โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research has a purpose (1) To study the motivation and organizational commitment of bank employees (2) To study the relationship between work motivation and organizational commitment It is a quantitative research. The population and sample were 1,431 bank employees in Phetchabun province. A random sample of 120 people. The tool used in this research is a questionnaire created by the researcher. Data is collected and then analyzed. Using percentage, mean and standard deviation. Analysis of variance And content analysis The results of the study showed that

(1) The motivating factor is the working motivation of bank employees in Phetchabun Province. Overall, it was at the most comment level. When considering each aspect, found that it was at the highest level in all aspects. In order of success in performance.

Responsibility To be respected And progress

(2) The supporting factor is the working motivation of bank employees in Phetchabun Province. Overall, it was in the most comment level. When considering each aspect, found that it was at the highest level in all aspects. In order is the management policy of the organization. Working conditions Salary side Command And in terms of job security

(3) Organizational Engagement of Bank Employees in Phetchabun Province Overall, it was at the most comment level. When considering each aspect, found that it was at the highest level in all aspects. In order is the psychological persistence with the organization. And the norms

(4) The results of the hypothesis testing were found that Motivation and support factors Affect organizational engagement of bank employees in the Phetchabun Province area. Level of statistical significance at .01, therefore, the research hypothesis was accepted

(5) Suggestions for conducting research The organization should focus on retaining and motivating its personnel, with a focus on increasing employee engagement with the organization. And developing a system that can support the work of employees to be more efficient And increase returns in the form of money or promotion opportunities, etc.

บทนำ

สถาบันการเงินหรือธนาคารพาณิชย์ มีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะเป็นแหล่งเงินทุน และเนื่องจากเงินทุนเป็นปัจจัยสำคัญทางเศรษฐกิจแต่มีจำกัด สถาบันการเงินหรือธนาคารพาณิชย์ จึงต้องจัดสรรเงินทุนเหล่านั้นให้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยธุรกิจและประชาชน จึงเป็นตัวกลางระหว่างผู้ฝากเงินกับผู้กู้เงิน เป็นผู้รับภาระความเสี่ยงแทน เพราะสถาบันการเงินจะนำเงินของผู้ฝากไปปล่อยสินเชื่อแก่ผู้กู้ (เพื่อหวังกำไร) ดังนั้นสถาบันการเงินจึงต้องรับภาระความเสี่ยงแทนผู้ฝากเงิน สร้างสภาพคล่องทางการเงิน โดยสถาบันการเงินเป็นผู้ค้ำประกันการออกเช็ค ตัวสัญญาใช้เงิน บัตรเครดิต ฯลฯ ให้กับบริษัท ห้างร้าน และลูกค้า เพื่อให้ตราสารดังกล่าวได้รับการยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ ทำให้การซื้อขายสินค้าต่างๆ ระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขายเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว ดังนั้นจึงเกิดการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ต่างๆ มีการแข่งขันกันนำเสนอบริการทางการเงินในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลายแก่ลูกค้า

ธนาคารพาณิชย์ มีบทบาทสำคัญในกระบวนการของระบบการเงินและเศรษฐกิจ ให้สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง โดยการเป็นตัวกลางในการจัดสรรทรัพยากรระหว่างผู้ที่มีเงินออมไปยังผู้ที่ต้องการเงินทุน ซึ่งจะก่อให้เกิดการผลิตและการจ้างงาน เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในระบบการเงินและเศรษฐกิจ ให้เจริญเติบโตและมีเสถียรภาพ ธนาคารพาณิชย์ก็เปรียบเสมือนองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงและแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ในเรื่องการพัฒนา โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลถือว่างกลยุทธ์ที่สำคัญ และปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งขององค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากมีแรงจูงใจที่ดีก็จะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีผลต่อระดับโอกาสความสำเร็จขององค์กรโดยตรง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจะทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อหาแนวทางป้องกันการประสบปัญหาการสูญเสียพนักงานและเสริมสร้างนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยทำการศึกษาปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งผลการวิจัยองค์กรสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

- 1.แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ อย่างไร
- 2.นอกแล้วแรงจูงใจแล้ว มีปัจจัยค่าอื่นอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การธนาคาร
2. ความผูกพันต่อองค์การธนาคารอยู่ในระดับสูง

ขอบเขตการวิจัย

พนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีประมาณ 1,431 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน

การทบทวนวรรณกรรม

Herzberg (1959) ซึ่งเป็นการศึกษาที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมเนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานพวกเขาก็จะทำงานด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเมื่อเกิดความรู้สึกเหล่านี้ แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดี จนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

Tella, Ayeni & Popoola (2007) แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิชาการและบรรณารักษ์ห้องสมุดเชิงวิจัยใน Oyo State, Nigeria จำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.40, p < 0.01$)

กรอบแนวคิดการทำวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

1. ความตั้งใจทำงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

- 1.นโยบายการบริหาร
- 2.การบังคับบัญชา
- 3.เงินเดือน
- 4.สภาพการทำงาน
- 5.ความมั่นคงในงาน

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร

- ด้านจิตใจ
- ด้านการคงอยู่กับองค์การ
- ด้านบรรทัดฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือนต่อเดือน โดยเป็นสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check list)จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคาร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการ ศึกษาตำรา บทความและงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่าและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาค่า สัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ซึ่งพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าความตรงตามเนื้อหา (IOC=0.5 – 1.0)
3. ทดสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach' s Alpha ซึ่งความเชื่อมั่นนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ยืนยัน ความถูกต้องของการทดสอบ โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป
4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

1. ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$) และ ($SD = 0.478$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี ($\bar{x} = 4.31$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.26$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.21$) และด้านความก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.20$)

2. ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) และ ($SD = 0.577$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมากที่สุด คือ ด้านนโยบายการบริหารองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ($\bar{x} = 4.25$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.17$) ด้านเงินเดือน ($\bar{x} = 4.16$) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.09$)

3. ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{x} = 4.07$) และ ($SD = 0.734$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ด้านจิตใจ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.11$) ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{x} = 4.05$) และ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{x} = 4.05$)

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานธนาคารในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีมิติที่แตกต่างกัน 2 มิติ ที่เกี่ยวกับการจูงใจด้านหนึ่ง เป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg เรียกองค์ประกอบนั้นว่าเป็น องค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) องค์ประกอบนี้เป็น องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของพนักงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factors) ถ้าหากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้ว ก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบ ภายใน (Intrinsic Factors) เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์การ

ของตนแล้วนั้น บุคลากรก็จะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของตนในองค์กรไว้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์ (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 347 คน ที่เป็นพนักงานของกลุ่มบริษัทเอกชนที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.73, p < 0.01$) และการบริหารงานขององค์กรและด้านการบังคับบัญชา มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = 0.40, p < 0.01$) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.59, p < 0.01$) และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าสหสัมพันธ์ต่ำที่สุด ($r = 0.42, p < 0.01$)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้น การเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน อาทิ เช่น โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง การจัดการอบรม และการให้คำชื่นชม เป็นต้น และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนใน การเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินจะต้องมีความ เหมาะสมกับผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ในความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะงาน และ ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น
2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ, ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป., 2537
- อรพินทร์ ชูชม. แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีที่ 2, ฉบับที่ 2, หน้า : 52-61, 2555
- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539
- ณัฐยา ไพโรสงบ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- วันชัย ศกุนตนาค. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ พนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555
- ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปร สื่อ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กร คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548
- ปรีดี อธิพิงศ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- ธนัญพร สุวรรณคาม : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัจฉรา เนียมหอม. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิต การทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). งานวิจัย ส่วน บุคคล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551
- Herzberg, F. The motivation to work, by Frederick Herzberg and others. 1959 New York, Wiley (1959).
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, The Journal of Occupational Psychology, 63, p.18.
- Tella (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria . University of Ibadan, Nigeria.