



ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

Organizational Commitment of Employee of Kasikornbank Public Company Limited

Khet Phra Nakhon, Bangkok

เสาวภา กองแก้ว

พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์

อนันต์ ธรรมชาลัย

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Saowapa Kongkeaw

Phongsak Phetsatit

Anan Thamchalai

Master of Public Administration Program in Public and Private Management,

North Bangkok University

Email: saowapa.kong@northbkk.ac.th

วันที่รับบทความ: 8 กันยายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 29 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 10 ตุลาคม 2567

Received: September 8, 2024; Revised: September 29, 2024; Accepted: October 10, 2024

บทคัดย่อ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัด บุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์การได้อย่างยาวนาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว และไม่มี ความผูกพันต่อ องค์การส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์การไปได้อย่างง่ายดายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ องค์การคือทำให้ งานล่าช้าลงขาดความต่อเนื่องของงานและองค์การต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่ จึงเป็นที่ น่าสนใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขตพระ นคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำนวน 184 คน ได้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน โดยทำการสุ่มอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ความ แปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way analysis of variance) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเลือกทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความรู้สึก ตามลำดับ และพบว่า

พนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งในด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานธนาคาร; ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)

Abstract

Organizational commitment is vital for encouraging employees to remain with an organization over time. Conversely, when employees feel uncomfortable or dissatisfied with their work and lack commitment, they are likely to leave the organization. This can result in delays, a lack of continuity in operations, and increased recruitment costs. Therefore, it is important to investigate the factors influencing the organizational commitment of employees at Kasikorn Bank in the Phra Nakhon area. This research were to 1) study the level of organizational commitment among employees of Kasikorn Bank Public Company Limited in the Phra Nakhon area of Bangkok, and 2) compare the organizational commitment of employees at Kasikorn Bank Public Company Limited in the Phra Nakhon area of Bangkok, categorized by personal factors. Data was collected from 184 employees of Kasikorn Bank Public Company Limited in the Phra Nakhon area, with a sample size of 140 individuals selected through simple random sampling. The statistical analysis employed in this research utilized one-way analysis of variance (ANOVA). If significant statistical differences are found, pairwise comparisons of the means will be conducted using the LSD

Overall, the organizational commitment of employees at Kasikorn Bank Public Company Limited in the Phra Nakhon area is at a moderate level. When analyzed by dimension, it was found that the highest average score was in the dimension of continuity, followed by the dimension of social norms and the dimension of feelings, respectively. Additionally, it was found that employees at Kasikorn Bank Public Company Limited in the Phra Nakhon area, who have different personal characteristics in terms of gender, age, average monthly income, and duration of employment, exhibit statistically significant differences in organizational commitment at the .05 level.

Keywords: Organizational Commitment; Bank Employees; Kasikornbank Public Company Limited

บทนำ

ในสภาพแวดล้อมธุรกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ รวมถึงปัจจัยภายใน เช่น โครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายมากมาย การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้ต้องมีการปรับนโยบาย รูปแบบการบริหาร และโครงสร้างขององค์กรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Kotter, 1996) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่นในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร แต่ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากรใหม่ (Boxall & Purcell, 2003) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการรักษาและเพิ่มความทุ่มเทของพนักงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถช่วยให้องค์กรรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ และลดอัตราการลาออกซึ่งเป็นปัญหาที่พบได้ทั่วไปในหลายองค์กร (Meyer & Allen, 1991) นอกจากนี้ ความผูกพันยังมีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเทและมุ่งมั่นในงานที่ทำ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสถานะที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และเหตุผลของ บุคคลกร ในด้านการดำเนินงานและองค์กร ตามแนวคิดของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997) ได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก 2) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง 3) ความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร มีสาขาทั้งหมด 8 สาขา ได้แก่ สาขา บางลำภู สาขาหอการค้าไทย สาขาवरจักร สาขาถนนหลานหลวง สาขาวังบูรพา สาขาเทเวศน์ สาขาสำนักงาน เสือป่า และสาขาโบเบ้ทาวเวอร์ จากการดำเนินการที่ผ่านมาพบว่าอัตราการลาออกของพนักงานสูงถึงร้อยละ 30 ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร (ธนาคารกสิกรไทย, 2567) ปัญหานี้ทำให้ธนาคารต้องใช้ทรัพยากรในการสรรหาบุคลากรใหม่และมีผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการทำงาน การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เขตพระนคร จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน การศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความผูกพันของพนักงานการทำงานเช่นนี้จะช่วยให้ธนาคารสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ลดอัตราการลาออก และส่งเสริมความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร (Cohen, 2007) การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะช่วยให้เข้าใจถึงความ

ต้องการและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์

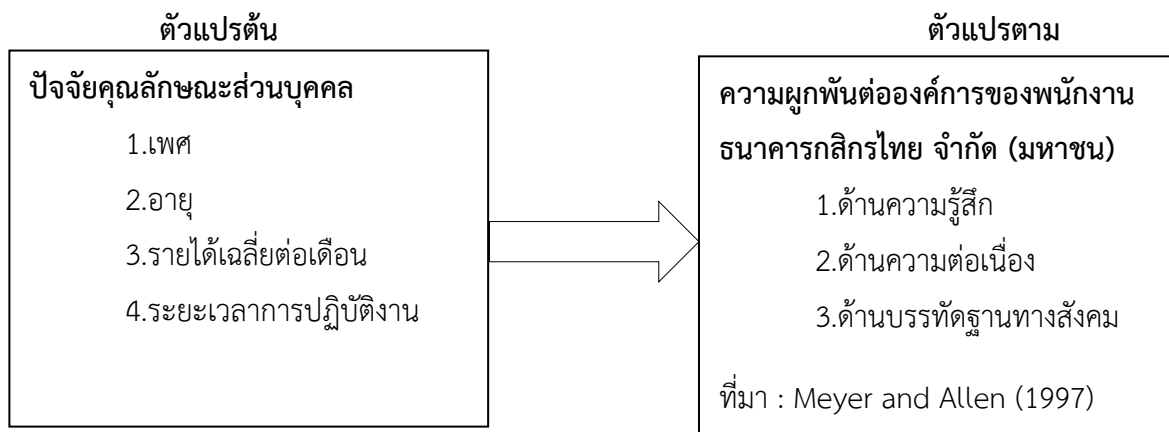
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการศึกษา

พนักงานที่มีปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer and Allen (1997) เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 184 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). 2566) และนำมาคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยมีข้อมูลการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง นำมาแก้ไข

ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

2.1 วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาจัดทำแบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความสอดคล้องโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยแบบสอบถามมีความตรงตามเนื้อหาในระดับดี โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.934 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่สามารถใช้ได้

2. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาพัฒนาการ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวัดความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.983 ซึ่งเป็นค่ามีความน่าเชื่อถือได้

3. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทำการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
- 3.2 นำแบบสอบถามมาลงรหัส ตามแบบการลงรหัส (Coding form)
- 3.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว ให้คะแนนแต่ละข้อ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ 5 ระดับ โดยมีลักษณะที่เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายตามลำดับคะแนนประเมินความคิดเห็นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามเกณฑ์ของ เบสท์ และคานัน (Best & Kahn,1993) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

และขอเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร

กรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมาย
1.ด้านความรู้สึก	3.90	0.60	มาก
2.ด้านความต่อเนื่อง	4.21	0.58	มาก
3.ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.39	0.80	ปานกลาง
ภาพรวม	3.83	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความ ต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 4.21) รองลงมาได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเฉลี่ย = 3.39) และด้านความรู้สึก (ค่าเฉลี่ย = 3.39) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัย ส่วนบุคคล	ด้าน ความรู้สึก		ด้าน ความต่อเนื่อง		ด้าน บรรทัดฐาน ทางสังคม		ภาพรวม	
	t/F	P- value	t/F	P- value	t/F	P- value	t/F	P- value
1. เพศ	0.090	0.928	0.931	0.353	0.441	0.660	0.200	0.842
2. อายุ	1520.268**	.000	.313	.732	.195	.823	27.408**	.000
3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.160	.316	7.301**	.001	3.652*	.029	.602	.549
4. ระยะเวลาการปฏิบัติ	.199	.820	8.176**	.000	407.721*	.000	62.765**	.000

จากตารางที่ 2 พนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ที่ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ($t = 0.200$, Sig. = .842) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 อายุ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกัน ($F = 27.48$, Sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกร

ไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านรู้สึกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 602$, $Sig. = .549$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ($F = 62.765$, $Sig. = .000$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านความต่อเนื่องด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

เพศ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อายุ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ระยะเวลาการปฏิบัติ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ดังนี้ระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความต่อเนื่อง 4.21 รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก 3.90 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม 3.39 ซึ่งความคิดเห็นอยู่ในระดับปลา

นกลาง สามารถอธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งอาจรวมถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวธนาคารกสิกรไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในธนาคารชั้นนำในประเทศไทย มีความสำคัญในการสร้างและรักษาความผูกพันนี้ผ่านหลายกลยุทธ์ เช่น:การพัฒนาและฝึกอบรม การลงทุนในพนักงานผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้พนักงานเติบโตในสายอาชีพและมีความรู้สึกรู้สึกถึงการเจริญเติบโตในองค์กรสวัสดิการและผลประโยชน์การเสนอสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ดี เช่น การรักษาพยาบาล ประกันชีวิต และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ช่วยเพิ่มความพอใจและความรู้สึกดี ๆ ต่อองค์กรวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการทำงานการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือ ความเคารพ และความเป็นกันเองในที่ทำงานการรับฟังความคิดเห็นการมีช่องทางที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารได้ ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าการประเมินผลและการยกย่องการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและการยกย่องผลงานที่ดี ซึ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของพนักงานการรักษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน รวมถึงสามารถช่วยลดการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ การศึกษาวิจัยของ สิริพิมพ์ และคณะ (2560) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุด ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนี้ผลการ ศึกษาวิจัยในต่างประเทศยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และลดแนวโน้มการลาออกจากงาน (Brooks and Wallace, 2006; Ghosh et al., 2013) ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงคาดการณ์ว่าความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรมในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย

เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร พบว่า เพศหญิงมีระดับความผูกพันที่สูงกว่าหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายของธนาคาร และปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเองความผูกพันต่อองค์กรมีหลายมิติ เช่น ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงพฤติกรรมและความผูกพันเชิงนโยบาย ซึ่งแต่ละมิติอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆการเปรียบเทียบระดับความผูกพันระหว่างเพศชายและเพศหญิงอาจต้องการข้อมูลจากการศึกษาหรือการสำรวจที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรและบริบทถ้าต้องการข้อมูลที่ชัดเจนและเชิงปริมาณ อาจจะต้องทำการสำรวจหรือวิจัยเพิ่มเติมในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่แม่นยำอย่างไรก็ตาม ความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ

และการศึกษาหรือการสำรวจจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและมีคุณค่ามากขึ้นในการวางแผนและการพัฒนา นโยบายภายในองค์กร

กลุ่มอายุ 30-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระ นคร พนักงานในช่วงอายุ 30-40 ปีอาจมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากหลายสาเหตุ เช่นความ มั่นคงในอาชีพพนักงานในช่วงอายุนี้นี้มักจะมีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น และมีความพร้อมในการรับผิดชอบที่ สูงกว่า ซึ่งอาจทำให้พวกเขารู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรมากขึ้นประสบการณ์และความรู้พนักงานในช่วงอายุนี้นี้มักมี ประสบการณ์ทำงานและความรู้ที่ลึกซึ้ง ซึ่งอาจทำให้พวกเขามีความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรที่มีการ พัฒนาและให้ความสำคัญกับทักษะของพวกเขาความต้องการและความคาดหวัง พนักงานในช่วงอายุนี้อาจมี ความคาดหวังในเรื่องของการพัฒนาอาชีพ การเติบโตในองค์กร และผลประโยชน์ที่ดี ซึ่งสามารถเพิ่มระดับ ความผูกพันต่อองค์กรการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานพนักงานในช่วงอายุนี้นี้มักมีความสนใจในการสร้าง สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งองค์กรที่ให้การสนับสนุนในเรื่องนี้อาจทำให้พวกเขามีความ ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มอายุ 30-40 ปีสามารถทำได้ผ่านการ สสำรวจหรือการศึกษาเชิงวิจัยที่มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในกลุ่มนี้ โดยการสำรวจความคิดเห็นของ พนักงานในช่วงอายุนี้นี้จะช่วยให้เข้าใจถึงระดับความผูกพันที่แท้จริงและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของกุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม” โดยประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาวิจัยคือแบบสอบถาม โดยผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ของข้าราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อแยกพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้าน การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กรและด้าน ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นกัน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 20,000-30,000 บาทระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน ธนากรกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) อาจพิจารณาปัจจัยหลายประการที่สามารถส่งผลต่อความผูกพัน ดังกล่าวได้ความพอใจในเรื่องค่าตอบแทนพนักงานที่มีรายได้ในช่วงนี้อาจมีระดับความพอใจในเรื่อง ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ซึ่งสามารถส่งผลให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยที่ความพอใจใน ค่าตอบแทนอาจทำให้พวกเขารู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้คุ้มค่าและมีความหมายความมั่นคงทางการเงิน: รายได้ในช่วง 20,000-30,000 บาทอาจช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงินพอสมควร ซึ่งสามารถลด ความเครียดและความกังวลที่อาจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ: พนักงานในช่วงนี้อาจมีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพที่ดีกว่า ซึ่งสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้ ถ้าองค์กรมีโปรแกรมการพัฒนาและการส่งเสริมที่ดีสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรรายได้

เฉลี่ยในช่วงนี้อาจไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนในเรื่องการทำงานที่ดี การพัฒนาส่วนบุคคล และวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรก็มีผลต่อความผูกพันด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจากงานวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร เป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้ ระยะเวลาในการทำงานสถาบันการศึกษา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อาจมีผลต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร ดังนี้:ความใหม่และแรงจูงใจพนักงาน ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 10 ปีมักจะเป็นพนักงานใหม่หรือพนักงานที่อยู่ในระยะเริ่มต้นของอาชีพการ งาน พวกเขาอาจมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจสูงในการทำงาน เพราะพวกเขากำลังสร้างพื้นฐานในการ เติบโตและเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและโอกาสพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย กว่า 10 ปีอาจยังคงเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและการเติบโตในองค์กร ซึ่งสามารถเพิ่มระดับความผูกพัน หากองค์กรมีโปรแกรมการพัฒนาที่ยืดเยื้อและการสนับสนุนที่ดีการปรับตัวและวัฒนธรรมองค์กรพนักงาน ใหม่อาจยังคงอยู่ในช่วงของการปรับตัวและการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจมีผลต่อระดับความผูกพัน ขึ้นอยู่กับว่าพวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีแค่ไหนความคาดหวังและความท้าทาย พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปีอาจมีความคาดหวังในเรื่องการเจริญเติบโตที่สูงกว่า และอาจรู้สึกถึง ความท้าทายในการทำงาน หากพวกเขาได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม พวกเขาอาจมีระดับความผูกพันที่ สูงอย่างไรก็ตาม, พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีอาจมีระดับความผูกพันที่แตกต่างออกไป โดยมักจะมีความผูกพันที่แข็งแกร่งกว่าเพราะพวกเขามีประสบการณ์และการเชื่อมโยงที่ลึกซึ้งกับองค์กร การศึกษาหรือการสำรวจที่ละเอียดจะช่วยให้เข้าใจถึงระดับความผูกพันที่แท้จริงของพนักงานในแต่ละกลุ่ม ระยะเวลาได้ดีขึ้น รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระยะเวลาที่ต่างกันมีความสอดคล้อง กับงานวิจัยของปริญทร์ฉัตร พงศ์ นาคศิริ (2565) ปัจจัยแนวปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงาน องค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยแนวทาง ปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยประกอบไปด้วย การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา สภาพ การทำงาน ค่าตอบแทนและผลตอบแทน และการประเมินผลงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทยได้เผยให้เห็นองค์ความรู้ที่ สำคัญหลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยทางด้านจิตใจ: พนักงานที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมักมีความผูกพันสูงขึ้น โดย ความรู้สึกนี้เกิดจากการได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ: การสื่อสารภายในองค์กรที่เปิดเผยและโปร่งใสช่วยสร้างความไว้วางใจ และส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร

การพัฒนาตนเอง: องค์กรที่มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะพนักงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความผูกพันมากขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร: วัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความผูกพันที่มั่นคง โดยพนักงานจะรู้สึกว่าจะองคกรมีเป้าหมายร่วมกัน

ผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน: ความผูกพันที่สูงไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม

การศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความผูกพัน ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นของพนักงานต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ควรมีการพัฒนานโยบายและสวัสดิการที่เน้นการดูแลและสนับสนุนพนักงาน เช่น การให้สิทธิประโยชน์ที่ดีขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร และการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเพื่อสามารถเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร สามารถนำผลวิจัยไปเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และการให้พนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานและการบริหารจัดการขององค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ให้รวมพนักงานจากสาขาหรือภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในองค์กร

2.2 ใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากมุมมองของพนักงาน

2.3 ความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน สสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ผลผลิต และอัตราการลาออกของพนักงาน เพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบที่มีต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศกรใหม่**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนาคารกสิกรไทย. (2567). **รายงานประจำปีของธนาคารกสิกรไทย**. กรุงเทพฯ: ธนาคารกสิกรไทย.
- ปรีนทร์ฉัตร พงศ์ นาคศิริ. (2565). **ปัจจัยแนวปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน องค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการจัดการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. (2566). **จำนวนพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขตพระนคร**. กรุงเทพฯ: ธนาคารกสิกรไทย.
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวัลห์ วัฒนสินธุ์, ดวงใจ วัฒนสินธุ์. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ**. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University*, **25(4),1-9**.
- Brooks G.R. & Wallace, J.P. (2006). A discursive examination of the nature, determinants and impact of organizational commitment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, **44(2): 222-239**.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2003). **Strategy and human resource management**. Palgrave Macmillan.
- Cohen, A. (2007). The relationship between organizational commitment and organizational performance: A review and meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, **22(3), 65-80**.
- Kotter, J. (1996). **Leading Change**. Harvard Business Review Boston: MA.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the workplace: Theory, research, and application**. Sage Publications.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper & Row.