

ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของ
พนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**The Relationship of Organizational Change and Engagement and Employees' Happiness in
Workplace. A case study of Bangkok Bank Public Company Limited in Bangkok metropolitan
and its suburbs**

สิริพร ทิตะลำพูน

Siriporn Thitalampoon

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

Faculty of Business and Technology, Stamford International University

E-mail : siriporn.thitalampoon@stamford.edu

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบกลุ่มจากพนักงานเขตหนองแขม จำนวน 129 คน และนำมาวิเคราะห์หาจำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 3) การเปลี่ยนแปลงองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง 4) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research are to study 1) the relationship of organizational change and employees' happiness in the workplace, 2) the relationship of organizational engagement and employees' happiness in the workplace. This research is a quantitative research by using questionnaire in collecting data from employees of

Bangkok Bank Public Company Limited in Bangkok metropolitan and its suburbs. Cluster sampling was used to select 129 employees of Nong Khaem Branch. Statistical methods such as Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation, t-test, F-test and Pearson Correlation were used to analyze the data.

Results showed that 1) employee's opinion about organizational change and organizational engagement are high 3) organizational change has a positive relationship with employees' happiness in the workplace is in the moderate level 4) organizational engagement has a positive relationship with employees' happiness in the workplace is also in the moderate level with a significance level of 0.05.

Keywords: Organizational Change, Organization Commitment, Happiness

1. บทนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการแข่งขันกันสูงสืบเนื่องมาจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละคนเปลี่ยนแปลงไปโดยส่งผลให้คนจำนวนมากมีความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง (ชุดิภาณูจน์ เปาทุย, 2553) จากการสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557) ได้ร่วมกับกรมสุขภาพจิต สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2557) พบว่าค่าคะแนนความสุขประชาชนปี 2557 ลดลงอยู่ที่ 32.06 จากปี 2555 อยู่ที่ 33.59 ปี 2556 อยู่ที่ 33.35 ความสุขถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนาต่างก็ต้องการที่จะมีความสุขในชีวิตการทำงาน เพราะอย่างน้อยหนึ่งในสามของช่วงชีวิตของมนุษย์คือการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) การทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (เกวรินทร์ บันฟู, 2542)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์วิตกกังวลเป็นอย่างมาก เมื่อต้องมีการเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานจึงเกิดความกลัวที่จะเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องมีความตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และต้องรับสภาพการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆ ได้ ระบบพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต้องมุ่งเน้นไปที่การรักษาความสมดุลของสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากร โดยจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งผลถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน (ณัฐจิรา เจริญบุญ, 2551)

ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญในการนำพาให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร โดยรู้สึกได้ว่าตัวเองได้เข้าไป เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและองค์กรประสบผลสำเร็จ ทำให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข (สุวลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์, 2542)

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สามารถจะสนองตอบนโยบายการเงินการคลังของประเทศ และแสดงบทบาทความเป็นธนาคารชั้นนำได้ ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและกระบวนการทำงานเพื่อให้สามารถแข่งขันกับธนาคารคู่แข่งได้ โดยเริ่มการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรจากพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล เนื่องจากเป็นพื้นที่ศูนย์กลางธนาคาร (ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน), 2558)

จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารใช้ในการวางแผนการพัฒนา และปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขให้กับพนักงาน ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะแข่งขันได้กับสภาวะปัจจุบัน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาโดยยึดแนวคิดและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรของพาณิ สิตกะลิน (2554) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบูชานัน (Buchanan, 1974) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้ดัชนีชี้วัดความสุขของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (อภิชัย มงคล และคณะ, 2552)

3.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 4,135 คน (ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน), 2558)

3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ตัวแปรส่วนบุคคล 2) ตัวแปรด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร 3) ตัวแปรด้านความผูกพัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของพนักงาน

3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตหนองแขม มีจำนวนทั้งหมด 13 สาขา ซึ่งเหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างในเขตหนองแขมเนื่องจาก เขตกทม. และปริมณฑล มีความคล้ายคลึงกัน และภายในแต่ละเขตมีความหลากหลายครบถ้วน

3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาคำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2560 – ธันวาคม 2560

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในเครือข่ายนครหลวง 1 เขตหนองแขม มีจำนวนทั้งหมด 13 สาขา

ขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling Design) และอาศัยหลักการคำนวณจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยสูตร เทโร ยามาเน่ (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.90 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 98 คน ซึ่งขนาดตัวอย่างมีขนาดใกล้เคียงกับจำนวนพนักงานในเขตหนองแขมจึงเลือกที่จะใช้พนักงานทั้ง 129 คนเป็นตัวอย่าง

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย Thai Happiness Indicator. (TMHI-15) ฉบับสั้น 15 ข้อ สร้างขึ้นโดย อภิชาติ มงคลและคณะ (2552)

ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารธุรกิจ 3 ท่าน โดยการหาค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไปถือว่ามีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ และนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงจำนวน 30 ราย มาทดสอบความเชื่อมั่นตามแนวคิดของครอนบัค (Cronbach Alpha) พบว่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง 0.821-0.966 และค่าโดยรวมทั้งแบบสอบถามอยู่ที่ 0.968

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวน 129 ราย มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

4.3.1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ จำนวน (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4.3.2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ปัจจัยความผูกพันองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันองค์กร กับความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. ผลการวิจัย

5.1. ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทต่อเดือน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ ไม่มีบุตร มีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีภาระหนี้สินจำนวน ไม่เกิน 100,000 บาท ไม่มีคู่สมรสหรือไม่ทำงาน

5.2. ระดับปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.539) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี มากที่สุด (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.690) รองลงมาด้านตัว

บุคคล ($\bar{X}=3.69$, S.D.= 0.552) และด้าน โครงสร้างและกระบวนการทำงาน น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.659) ตามลำดับ

5.3. ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.89$, S.D.= 0.576) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากที่สุด ($\bar{X}= 3.96$, S.D.= 0.594) รองลงมาความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X}= 3.95$, S.D.= 0.747) และด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร น้อยที่สุด ($\bar{X}= 3.76$, S.D.= 0.611) ตามลำดับ

5.4. ระดับความสุขของพนักงานส่วนใหญ่มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป (Fair) มากที่สุด จำนวน 71 คน ร้อยละ 55.04 รองลงมา มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป (Good) จำนวน 30 คน ร้อยละ 23.26 และมีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไป (Poor) น้อยที่สุด จำนวน 28 คน ร้อยละ 21.71 ตามลำดับ

5.5. เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน ในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.6. การเปลี่ยนแปลงองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($r = 0.495$) โดยมีด้านตัวบุคคลเป็นอันดับหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.468$) ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.430$) และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.373$)

5.7. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($r = 0.465$) โดยมีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.487$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.407$) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.357$) ตามลำดับ

6. สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษานี้สามารถสรุปผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

6.1. ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผู้บริหารควรมีการสื่อสารไปยังพนักงานถึงข้อดีต่าง ๆ ในการเปลี่ยนแปลง และจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเกิดความชำนาญมากขึ้น ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจพนักงานได้ นอกจากนี้หน้าที่ของผู้บริหารที่จะสื่อสาร ทำความเข้าใจ อาจยกตัวอย่างกรณีศึกษาที่ธุรกิจสำเร็จจากเทคโนโลยี และเครื่องมือใหม่ ๆ มาเล่าให้พนักงานฟัง หรือเปลี่ยนเป็นการพัฒนากลยุทธ์ด้านอื่นแทนพนักงาน

6.2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นความภาคภูมิใจแก่ตัวพนักงานเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานยังอยากทำงานกับองค์กรต่อไป นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการ

สื่อสารให้พนักงานเข้าใจและเข้าถึงค่านิยมของธนาคารให้มากขึ้น เนื่องจากเมื่อพนักงานซึมซับค่านิยมของธนาคาร ก็จะส่งผลให้เกิดความรัก และต้องการเห็นความสำเร็จของธนาคาร

6.3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็น และไม่สร้างความกดดันให้กับพนักงาน มากจนเกินไป ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

6.4. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรพยายามสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานเอง หรือระหว่างพนักงานกับระดับผู้บริหาร สร้างค่านิยมให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมมือกันทำให้ธนาคารประสบความสำเร็จ หมั่นหาสิ่งจูงใจมากระตุ้นการทำงานของพนักงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่ากับที่ทุ่มเท เต็มใจทำงานให้กับองค์กร

7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปอาจสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการเพิ่มระดับความสุขของพนักงาน เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงาน กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง หรือปัจจัยจิตใจอื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงานได้ และควรศึกษาปัญหาที่พบเจอจากการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัว ที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าส่งผลต่อการทำงาน เพื่อให้ทราบปัญหาที่นอกเหนือไปจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

8. เอกสารอ้างอิง

เกวรินทร์ ปันฟู. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอสี จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวบัณฑิต, วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชุติกานุจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐจิรา เจริญบุญ. (2551). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางพระ จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (2558). *อัตรากำลังพนักงาน*. เข้าถึงเมื่อ 8 ม.ค. 2558. เข้าถึงได้จาก www.ktb.co.th

ประสพชัย พสุนนท์. (2553). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.

พานี ลิตกะลิน. (2554). *จุลวารสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. เข้าถึงเมื่อ 28 มีนาคม. เข้าถึงจาก <http://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book544/hospital.html>

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. Productivity Word. 2(2): 24-25.

สุวรรณชัย ตรีพรชัยศักดิ์. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การของพนักงานขาย : กรณีศึกษาบริษัท ร่วมเจริญพัฒนาจำกัด (แวนทอปเจริญ). ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย สิงหาคม พ.ศ. 2557. เข้าถึงเมื่อ 28 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก http://service.nso.go.th/nso/nso_center/project/search_center/23project-th.htm

อภิชัย มงคล, ชงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, ทวี ตั้งเสรี, วัชณี หัตถพนม, ไพรวลัย รมชัย, และวรวรรณ จุฑา. (2552). การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007): กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.

แก้ไขตัวเลขทั้งหมดในบทความให้เท่ากันทั้งบทความค่ะ