

# แรงจูงใจและการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน MOTIVATION AND PREPARATION OF STAFFS AT KASIKORN BANK FOR ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)

วชิราภรณ์ เตียวสมบุญณีกิจ<sup>1</sup>  
อโณทัย รัตนกุล<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคารเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในด้านต่างๆของพนักงานกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 280 คน ซึ่งเป็นพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเตรียมความพร้อมต่อองค์กรของบุคลากรรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคารรวมทุกด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์ แรงจูงใจ การเตรียมความพร้อม ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)

## Abstract

In the research of Motivation and Preparation of Staffs at KASIKORN BANK for ASEAN Economic Community (AEC) by using sample to study the motivation of employees. And to study the relationship with the preparation of Staffs at KASIKORN BANK for ASEAN Economic Community (AEC) . The subjects in this study are 280 staffs in Kasikorn bank. The questionnaire is used as a research tool. It is scaled in a 5 – level Likert Scale . The diacritical statistical techniques, as well as, inferential ones are utilized in his study consisting of frequency distribution, percentage, means, ranking, and Pearson Correlation Coefficient. The results of research are: Personnel’s Motivation in work by all fronts is in middle level. Personnel’s Preparation to organization by all fronts is in middle level. The relationship between personnel’s Motivation and job Preparation and employee engagement of commercial bank. Campus in all fronts are found that: statistic level 0.05

**Keywords:** Relationship, Motivation, Preparation, ASEAN Economic Community (AEC)

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: nt\_ueuen@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 087-1216926

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กรุงเทพมหานคร

## บทนำ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ทั้งการแข่งขันที่ เกิดขึ้นจากทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน ชีวิตของคน และการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องแข่งขันและ พัฒนาแนวทางในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจุบันการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆเพิ่ม มากขึ้นเรื่อยๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็น ตัวการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความก้าวหน้าเหนือคู่แข่งได้ จึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารทุกระดับในการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ วิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรได้ก็คือ การสร้างแรงจูงใจใน การทำงาน เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความ กระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้แรงจูงใจในการทำงานที่ผู้บริหารควรให้ ความสนใจเพื่อสร้างกำลังใจ สร้างแรงผลักดันให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ขึ้นมา อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญก็คือ การเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน ความเป็นมาของประชาคมอาเซียนAEC เป็นการพัฒนามาจากการเป็น สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community:AEC)
2. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (Socio-Cultural Pillar)
3. ประชาคมความมั่นคงอาเซียน

การวิจัยนี้ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ,การวัดแรงจูงใจ,ความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร การเตรียมความพร้อมรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของธนาคารกสิกรไทย ในการเตรียมความพร้อมจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญในการก้าวไปสู่องค์กรชั้นนำและที่สำคัญตอนนี้ประเทศไทยของเรามีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC) เป็นเรื่องที่ต้องเกิดขึ้นแน่นอน ความสามารถไม่สำคัญเท่ากับวิสัยทัศน์ที่ต้องมองไปให้ไกลโดยคิดถึงการทำธุรกิจข้ามเขตแดนหรือ Cross Border ตลอดเวลาเพื่อปรับเปลี่ยนโจทย์ด้านบุคลากร ใอที่ความเสี่ยง เรียกว่าเป็น AEC Mindset” (สุพัตรา เพชรมุณี (2529, อ้างถึงใน ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550, หน้า 22)

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจของพนักงานกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจและการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community- AEC) โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยด้วยวิธีการสำรวจ(Survey Research ) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ได้แก่ พนักงานธนาคารกสิกรไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ ทุกระดับตั้งแต่พนักงานปฏิบัติการ ไปจนถึงระดับตำแหน่งผู้บริหาร รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 280 คน

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเก็บแบบสอบถามจากพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำนวน 280 คน จากนั้นเมื่อได้แบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 280 คนนั้นทางผู้ทำวิจัยได้นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลทั้งหมดที่นำมาใส่ตารางใน Excel แล้วใช้ SPSS ในการตีค่าความหมายออกมา

## สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 โดยอยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 68 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ทั่วไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคาร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางไปจนถึงค่อนข้างน้อย เพราะมีบางด้านก็มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยจึงทำให้มีผลโดยรวมปานกลางไปจนถึงน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงเป็นตารางได้ ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร

แรงจูงใจโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวม	3.19	1.094	ปานกลาง
2.ด้านลักษณะงานโดยรวม	3.24	0.429	ปานกลาง
3.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	3.18	0.481	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.20</b>	<b>0.66</b>	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24 ด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์ระดับการเตรียมความพร้อมโดยรวมของพนักงานธนาคาร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 พิจารณาเป็นรายข้อ แสดงเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมโดยรวมของพนักงานธนาคาร

การเตรียมความพร้อมโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การเตรียมความพร้อมด้านภาษาโดยรวม	3.17	1.09	ปานกลาง
2.การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีเฉลี่ยโดยรวม	3.09	1.01	ปานกลาง
3.ด้านการทำงานข้ามชาติและความหลากหลายทางวัฒนธรรมเฉลี่ยโดยรวม	3.25	1.13	ปานกลาง
การเตรียมความพร้อมโดยรวม	3.17	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการทำงานข้ามชาติและความหลากหลายทางวัฒนธรรมเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.25 การเตรียมความพร้อมด้านภาษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09 ตามลำดับดังได้แสดงให้เห็นให้กราฟ

4. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน โดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.718 แสดงว่าตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับก่อนปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มมากขึ้น ก็จะมีการเตรียมความพร้อมในระดับค่อนข้างเพิ่มสูงขึ้น

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (แรงจูงใจในการทำงาน) กับตัวแปรตาม (การเตรียมความพร้อม) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานกับการเตรียมความพร้อม แสดงเป็นตารางที่ 3 ได้ ดังนี้

ตัวแปรต้น	b	$\beta$	Standard Error	t	Sig.
1.ด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวม	0.019	0.019	0.032	0.601	0.548
2.ด้านลักษณะงานโดยรวม	0.292	0.242	0.055	5.336	0.000
3.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	0.076	0.071	0.051	1.478	0.140

SEest = ± .2169      R = .394 R<sup>2</sup> = .311      F = 108.374

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่าง(แรงจูงใจในการทำงานกับการเตรียมความพร้อม) มี ค่า R = .394 กลุ่มตัวแปรทั้ง 3 ด้านสามารถรวมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายได้ร้อยละ 31.15 โดยมี ค่าความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± .2169 เมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีตัวแปรทั้ง3ตัวที่มีค่าเป็นบวก คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวม ด้านลักษณะงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมคือ เมื่อตัวแปรทั้ง สามมีระดับน้อยไปจนถึงปานกลางแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการเตรียม

ความพร้อมเพื่อ รองรับการค้าเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community- AEC) โดยรวม ก็จะช่วยเพิ่มมากขึ้น

### การอภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย มีระดับความพึงพอใจของงาน ทั้ง 3 ด้าน ด้านโอกาสความก้าวหน้าโดยรวม ด้านลักษณะงานโดยรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างปานกลาง ก็จะมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตน์จิ คุตรระกูล (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร” การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย คำถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานครในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ 2.80 และมีค่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุ ด้านสังกัดธนาคาร ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย เพื่อนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้ จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกับการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ก็จะมีการเตรียมความพร้อมในระดับค่อนข้างเพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการเตรียมความพร้อมของพนักงานธนาคาร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลที่ได้ ว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับใด เพื่อให้ได้ผลชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางนำไปพัฒนาสร้างแรงจูงใจและการเตรียมความพร้อมให้พนักงานธนาคารกสิกรไทยต่อไป
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความคาดหวังในอนาคตที่ปฏิบัติงานอยู่ วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการเตรียมความพร้อมของพนักงานในองค์กรอื่นๆ ในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจของพนักงานในวิชาชีพเดียวกัน เพื่อนำผลที่ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบหาแนวทางในการพัฒนาสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเตรียมความพร้อมของพนักงานในธุรกิจนี้ต่อไป
4. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ความคาดหวังในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติต่อการทำงาน
5. เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเตรียมความพร้อมของพนักงานในองค์กรต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- [1] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). “แรงจูงใจในการทำงาน”
- [2] วราพร มะโนเพ็ญ. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตบางแค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- [3] วลัยลักษณ์ คำเพ็ญ. (2544). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร : กรณีศึกษาธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [4] ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี 2558: ความพร้อมของแรงงานไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- [5] สำนักงานประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ. (2554). ประเทศไทยกับอาเซียน กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี
- [6] สุภัตรา เพชรมุณี (2529, อ้างถึงใน ศุภวรรณ รัตน์โอภาส, 2550, หน้า 22) กลยุทธ์ไทยพร้อมหนุนสู่-AEC. บมจ.ธนาคารกสิกรไทย.
- [7] อุกฤษฏ์ เกตุกัณหา. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.