

ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
ของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*

THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
ENGAGEMENT OF ACCOUNTING STAFF IN RUBBER WOOD PROCESSING
BUSINESSES SURAT THANI PROVINCE

วันเพ็ญ จันทรงค์, ภรณ์พิน คงทอง*, พัชรวดี ทองพริ้ม

Wanpen Jankong, Pornpin Kongtong*, Patcharavadee Thongprim

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยตาปี สุราษฎร์ธานี ประเทศไทย

Faculty of Accounting, Tapee University, Suratthani, Thailand

*Corresponding author E-mail: pthogprim@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบ การณ์ในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เกิดจากระยะ เวลาที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแตกต่างกันไป 2) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี สรุปได้ว่าการส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานท้าทาย เพื่อให้รู้สึกสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความผูกพันต่อองค์กร, กิจการไม้แปรรูปยางพารา

Abstract

This paper studies objectives are: 1) To compare the organizational commitment of accounting staff in rubber wood processing businesses. Surat Thani Province Classified according to personal

* Received June 11, 2024; Revised September 3, 2024; Accepted September 10, 2024



factors 2) To study the relationship between human resource management factors. With the commitment to the organization of accounting staff in the rubber wood processing business. Surat Thani Province The sample group consisted of 323 people, namely employees working in accounting in the rubber wood processing business. Surat Thani Province. Use questionnaires as a research tool. Statistics used in data analysis include frequency, mean percentage, t-test statistics, and one way analysis of variance (One way analysis of variance) to compare differences in means. and multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis). To find relationships, more than 1) Different personal basic factors were found. Have a commitment to the organization in terms of faith and confidence Willingness and dedication and loyalty were different as follows: Regarding faith and confidence, it was found that employees with different ages, educational levels, job positions, and work experiences had different commitments to the organization. It can be explained that these factors are caused by the distance The time that causes commitment to the organization varies. 2) Human resource management factors include recruitment, reward, development, and protection and maintenance. It is related to commitment to the organization in terms of faith and confidence. Willingness and dedication and loyalty. In conclusion, it can be concluded that employees are encouraged to advance in their work. It doesn't have to be just a higher position. But it might be a challenging assignment. To feel self-importance for the organization's success.

Keywords: Human Resource Management, Affects the Organizational Commitment, Wood Processing

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารเพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นอกจากนี้แล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรพร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจ

ในแต่ละองค์กรต้องจ่ายเงินจำนวนไม่น้อยในแต่ละปี เพื่อซื้อเนื้อที่โฆษณาสำหรับการประกาศรับสมัครพนักงานใหม่มาทดแทนพนักงานที่ลาออกไปอย่างเร่งด่วน และมีค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานใหม่ให้พร้อมในการทำงานอีกด้วย จึงเกิดเป็นปัญหาว่า “ทำไมองค์กรต้องสูญเสียเงินไปกับ การประกาศรับสมัครงานทุกปี และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เสียไปสำหรับกระบวนการรับพนักงานใหม่ แทนที่จะนำเงินจำนวนดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรให้ดีขึ้น” มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน 20,000 คน จาก 18 อุตสาหกรรมของสถาบันซาราโตกา (เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร ลิพพิพัฒน์ไพบูลย์, 2560) ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารองค์กรกว่า 89% คิดว่า “พนักงานลาออกเพราะต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น” ในขณะที่พนักงานที่ลาออกจำนวนไม่น้อยกว่า 88% กลับบอกว่า “ลาออกเพราะสาเหตุอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องข้องกับเรื่องเงิน” แต่การอ้างเรื่องเงิน และโอกาสในงาน

ที่ดีขึ้นเป็นเหตุผลที่ทำให้เขาลาออกจากองค์กรได้ง่ายที่สุด ผลการสำรวจดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของการลาออกของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความหมายและความสำคัญเท่ากับความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ทำอาจจะรวมไปถึงสิ่งที้องค์กรได้มอบให้กับพนักงานเพื่อเป็นแรงสนับสนุนและเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เช่น สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ควรที่จะพัฒนาและเป็นไปอย่างช้า ๆ แต่จะต้องคงอยู่ถาวรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานอุทิศร่างกายแรงใจ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้กับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรจึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรต้องตระหนัก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังสามารถพัฒนาธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออก ในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งสิ้น 1,690 คน (กระทรวงอุตสาหกรรม จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, T., 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 323 คน

โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Random Sampling) จำแนกตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละบริษัท และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อบริษัทแปรรูปไม้ยางพารา	กลุ่มตัวอย่าง (คน)				
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับหัวหน้าหน่วย/แผนก	ระดับผู้จัดการฝ่าย	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	รวม
บริษัท วีเอส พาราวู้ด กรุ๊ป (2005) จำกัด	68	4	5	7	84
บริษัท พีรามิต พาราวู้ด จำกัด	63	4	5	7	79
บริษัท นิโอเทคพาราวู้ด จำกัด	45	4	5	7	61
บริษัท จิตราค้าไม้ จำกัด	47	2	3	2	54
บริษัท เรืองอุทัยอุตสาหกรรมไม้ จำกัด	38	2	3	2	45
รวม	261	16	21	25	323



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยมีตัวเลือกตอบหลายตัวเลือกและให้เลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การจัดการ การให้รางวัล การพัฒนา การปกป้องและธำรงรักษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี

โดยที่ตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. ขั้นตอนในการสร้างและการทดสอบเครื่องมือ โดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันต่อองค์กร นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจทานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 5 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยมีค่า IOC = 0.80 ขึ้นไปซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปคำนวณหาค่าระดับความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สูตรครอนบาค (Cronbach) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.885 และตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.891 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (สุรพงษ์ คงสัตย์, 2558)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นคนแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อตอบข้อสงสัย หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจในข้อคำถาม ผู้วิจัยสามารถตอบข้อสงสัยได้ทันที ทำให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์คำนวณผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติการวิเคราะห์ด้วยค่า T-test และ F-test และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffé)

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.0 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.9 มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่จังหวัดสุราษฎร์ธานี คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.6 และส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.4 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.4 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323 คน

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	210	65.0
2. อายุ 31 - 35 ปี	129	39.9
3. จำนวนสมาชิกในครอบครัว 3 - 4 คน	209	64.7
4. ภูมิลำเนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี	241	74.6
5. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	157	48.6
6. ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ	192	59.4
7. ประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 5 ปี	150	46.4
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท	172	53.3

2. วิเคราะห์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดหา	3.93	0.89	มาก
2. ด้านการให้รางวัล	4.07	0.84	มาก
3. ด้านการพัฒนา	4.04	0.81	มาก
4. ด้านการปกป้องและธำรงรักษา	4.19	0.61	มาก
ภาพรวม	4.06	0.68	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น	4.33	0.69	มาก
2. ด้านความเต็มใจความทุ่มเท	4.41	0.59	มาก
3. ด้านความจงรักภักดี	4.21	0.64	มาก
ภาพรวม	4.32	0.53	มาก

4. สมมติฐานที่ 1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา เพื่อการส่งออก จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (เฉพาะกับบริษัทที่ทำอยู่ในปัจจุบัน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่นัยสำคัญที่ระดับ .05 สามารถสรุปผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงาน							
	เพศ	อายุ	จำนวนสมาชิกในครอบครัว	ภูมิลำเนา	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
1. ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	-
2. ด้านความเต็มใจความทุ่มเท	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-
3. ด้านความจงรักภักดี	-	✓	-	✓	✓	-	-	✓
โดยรวม	-	✓	-	-	-	✓	-	-

หมายเหตุ: ☒ หมายถึง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออกในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าหากปัจจัยทั้งสามด้านเพิ่มขึ้น เช่น มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกันทุกคน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเพิ่มขึ้น สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่าถ้าหากจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาลดลง เช่น สรรหาบุคลากรจากคำแนะนำ หรือความต้องการของพนักงานภายในองค์กรให้น้อยลง พยายามสรรหาบุคลากรจากบุคคลทั่วไปที่มีความต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาเพิ่มขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออก ในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการปกป้องและธำรงรักษา กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจความทุ่มเท มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าการปกป้องและธำรงรักษาเพิ่มขึ้น เช่น ผู้บริหารมีการให้กำลังใจเสนอแนะแนวทางแก้ไขเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาดไม่ซ้ำเติมด้วยกิริยาว่าเป็นเยาะเย้ยถากถาง จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจความทุ่มเทเพิ่มขึ้น สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล และด้านการพัฒนาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจความทุ่มเท

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพาราเพื่อการส่งออก ในเขตอำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการปกป้องและธำรงรักษา กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่าหากปัจจัยด้านการปกป้องและธำรงรักษาเพิ่มขึ้น เช่น สนใจต่อผลประโยชน์ของพนักงานให้มากขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีก็จะเพิ่มขึ้นด้วย สำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัล กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน หมายความว่าถ้าหากจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลลดลง เช่น ผู้ที่ทำหน้าที่

ประเมินต้องจะต้องประเมินอย่างยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติกับพนักงานบางคนจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีก็จะเพิ่มขึ้น สามารถสรุปผลได้ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	0.982	0.188			
ด้านการจัดหา (X ₁)	-0.146	0.045	-0.187	-3.222	0.001*
ด้านการให้รางวัล (X ₂)	0.187	0.057	0.226	3.265	0.001*
ด้านการพัฒนา (X ₃)	0.198	0.056	0.232	3.520	0.001*
ด้านการปกป้องและธำรงรักษา (X ₄)	0.564	0.059	0.493	9.612	0.000*
ตัวแปร	ด้านความเต็มใจความทุ่มเท				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.889	0.187			
ด้านการปกป้องและธำรงรักษา (X ₄)	0.531	0.058	0.547	9.106	0.000*
ตัวแปร	ด้านความจงรักภักดี				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.921	0.235			
ด้านการให้รางวัล (X ₂)	-0.191	0.072	-0.249	-2.672	0.008*
ด้านการปกป้องและธำรงรักษา (X ₄)	0.516	0.073	0.486	7.024	0.000*

หมายเหตุ: *มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการมีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เกิดจากระยะเวลาที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันต์ชัย คงจันทร์ กล่าวว่าการปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง ความสัมพันธ์ต่อองค์กร อาทิเช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์กรก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปทางกลับ คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิมแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน จำนวน 158 คน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี



สถานภาพโสด การศึกษา อยู่ในระดับปริญญาตรี และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้าน การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (ชนิษฐา นิ่มแก้ว, 2554)

1.2 ด้านความเต็มใจความทุ่มเท พบว่า พนักงานอายุ ภูมิลาเนา ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานมีความสำคัญมากในการทำงานของคนในยุคปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่สูงมักจะมี ความทุ่มเทในการทำงานมากเนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ อาจจะเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา จันทรมณี พบว่า พนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัดส่วนทำงานในตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานต้องการพนักงานที่มีความสามารถหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพิจารณาเงินเดือนยังขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของตำแหน่งงานอีกด้วย (สุกัญญา จันทรมณี, 2557)

1.3 ด้านความจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่มี อายุ ภูมิลาเนา ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อนันต์ชัย คงจันทร์ กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผล หรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง ความสัมพันธ์ต่อองค์กร อาทิเช่น คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่า เพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่น ในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่ จึงทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ บัวเป็ง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554)

2. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วย ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และ ด้านการปกป้องและธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี ดังนี้

2.1 ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา โดยด้านการจัดหาความสัมพันธ์ทางตรง ข้ามกับความศรัทธาเชื่อมั่น อธิบายได้ว่า พนักงานจะมีความผูกพันมากเนื่องจากพนักงานมีความเชื่อมั่นใน ชื่อเสียงในนโยบายของบริษัท มีความรู้สึกห่วงใยขององค์กร มีความภูมิใจที่จะบอกกับทั่วไปว่าทำงานบริษัทดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนรัญชลา สมบูรณ์ธนสิริ ความเชื่อมั่นในองค์กรเกิดจากการที่เรามีความภูมิใจใน ตัวเองเมื่ออยู่ในองค์กรที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีการลงทุนในทุก ๆ ด้านของตัวพนักงานไม่ว่าจะเป็น ในด้านของความรู้ หรือบุคลิกก็ตาม (เนรัญชลา สมบูรณ์ธนสิริ, 2550)

2.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเท พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้อง และธำรงรักษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อองค์กรมีกระบวนการธำรงรักษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการจัดระบบ การทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจำเป็น อย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2.3 ด้านความจงรักภักดี พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัล และด้านการปกป้องและธำรงรักษา อธิบายได้ว่า รางวัลที่องค์กรมอบให้ที่ตอบแทนพนักงานที่รับผิดชอบหน้าที่ อย่างดี จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานของ นันทธาดา สวามิวัศสุกิจ ได้ศึกษาเรื่อง หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง ในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ซึ่งมีความเห็นว่าการให้รางวัลไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบ

ที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเอง สามารถช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีอายุการทำงานที่นานมากยิ่งขึ้น และถ้าองค์กรลดความเข้มงวดในเรื่องการทำความผิดครั้งแรก (นันทธาดา สวามิวิสุตกิจ, 2558) จากการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาและมีลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักฐาน เหลือเพียงการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาและให้คำแนะนำว่าสิ่งที่ทำผิดนั้นก่อให้เกิดผลความรู้สึกลบสบายใจและไม่รู้สึกว่าเป็นการลงโทษที่ร้ายแรงในการทำผิดพลาดครั้งแรก นั้นหมายถึงการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการยึดหลักการมีคุณธรรม ตลอดจนการธำรงรักษา การพัฒนา และการจัดสวัสดิการด้วยความเป็นธรรมให้เป็นที่พึงพอใจของทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่า เพื่อให้เขาได้มองเห็นว่าพวกเขาได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี (พสุธิดา ตันตราจิณ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยประชากรคือพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในกิจการแปรรูปไม้ยางพารา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งหมด 323 คน สรุปได้ว่า 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยเหล่านี้เกิดจากระยะ เวลาที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแตกต่างกันไป ด้านความเต็มใจความทุ่มเท พบว่า พนักงานอายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานมีความสำคัญมากในการทำงานของคนในยุคปัจจุบัน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่สูงมักจะมีทุ่มเทในการทำงานมากเนื่องจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอาจจะเพิ่มมากขึ้น ด้านความจงรักภักดี พบว่า พนักงานที่มี อายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง 2) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ประกอบด้วย ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหา ด้านการให้รางวัล ด้านการพัฒนา และด้านการปกป้องและธำรงรักษา โดยด้านการจัดหาที่มีความสัมพันธ์ทางตรงข้ามกับความศรัทธาเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจทุ่มเท พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อองค์กรมีกระบวนการธำรงรักษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัย และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์ และด้านความจงรักภักดี พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัล และด้านการปกป้องและธำรงรักษา อธิบายได้ว่ารางวัลที่องค์กรมอบให้ที่ตอบแทนพนักงานที่รับผิดชอบหน้าที่อย่างดี จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยในงานวิจัยครั้งนี้ได้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ องค์กรต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหมาะสมกับหน้าที่ที่พนักงานดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ ความรู้สึกดังกล่าวอาจเกิดจากค่าชม และรางวัลในการปฏิบัติงานที่ดี 2) ส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในการทำงาน นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยาก และท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร และ 3) ควรศึกษากับพนักงานในแผนกอื่น ๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบผลที่ได้ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องทั้งองค์กร



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2566). รายงานสำนักงานอุตสาหกรรมโครงการยกระดับศักยภาพอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราของภาคใต้สู่อุตสาหกรรม 4.0. เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2567 จาก <https://suratthani.industry.go.th/th/suratthani-downloads>
- ชนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การกรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการกรมชลประทานสามเสน. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทธาดา สวามิวัตรสุกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เนรัญชลา สมบูรณ์ธนสิริ. (2550). ความพึงพอใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานสายการผลิตในโรงงานผลิตรถยนต์ญี่ปุ่น. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการธุรกิจศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พสุธิดา ตันตราจิน และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). การพัฒนาและการดำรงรักษาคนเก่งในองค์การกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรพงษ์ คงสัตย์. (2558). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). เรียกใช้เมื่อ 15 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>
- เสาวณี จันทะพงษ์ และพัชรพร ลิฬพัฒน์ไพบุลย์. (2560). เทคโนโลยีแห่งอนาคต Gig Economy และโลกการทำงานที่ไม่เหมือนเดิม. MPG Economic Review. สายนโยบายการเงิน. วารสารธนาคารแห่งประเทศไทย, 65(5), 1-4.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2559). เจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารวิทยาการจัดการ, 33(1), 51-75.
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row.