ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ

FACTOR AFFECTING OF INTENTION TO STAY IN THE ORGANIZATION OF EMPLOYEE IN BANGPOO INDUSTRIAL ESTATE SAMUTPRAKARN PROVINCE

ภัทร์มน ทองลา
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phatthamol Thongla
E-mail: phatthamon.mai@gmail.com
Master of Business Administration Program in Industrial Management
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยความพึงพอใจ ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์รวมทั้งสิ้น 385 ตัวอย่าง วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ สมมติฐานด้วยวิธี Multiple regression ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจกับการตัดสินใจในการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ทั้ง 3 ด้าน พนักงานมีความคิดเห็นในด้านการรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ และอีกปัจจัยคือด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน พนักงานมีความคิดเห็นในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธี Multiple regression กำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 พบว่าด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเขตสมุทรปราการ สามารถสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มด้านความพึงพอใจ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ Y = (0.201 X1) + (0.294 X3) + (0.377 X4) + (0.106 X2) และด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ Y = (0.241 X1) + (0.243 X2) + (0.210 X3) + (0.244 X4) และความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถสร้างสมการพยากรณ์แนวโน้มต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานคือ Y = (0.447 X6) + (0.407 X7)

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่; ความพึงพอใจ; ความผูกพันต่อองค์กร; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Abstract

The research aims to study Factor Affecting of Intention to Stay In the organization of Employee in a Bangpoo Industrial Estate Samutprakarn Province. Which consist of motivator factors, Satisfaction factors and factor, affecting of intention to stay in the organization factors, Organizational Citizenship behavior. The program used in this research study. Using statistical methods for data analysis, namely the analysis result determined at the statistically significance levels of 0.050 and Multiple regression analysis at the statistically significance levels of 0.05.

The result found that the Satisfaction factors with affecting of intention to stay in the organization factors at the level most agree. Considering each aspect, found that all aspects of the results were the same on all 4 sides. Employees are most opinionated about engagement in the organization. Next, human resource, Satisfaction factors in the job, Career

advancement, and found that most of the employees had opinions factors affecting intention to stay. At the highest level, considering each aspect, found that all aspects of the results were the same on all 3 sides. Employees have the most perception response. Next is Feeling, exhibit of behavior, and another factor is the good behavior of the organization, found that all aspects of the results were the same on all 5 sides. Employees have the most opinions on cooperative behavior. Next is Cooperation behavior, Patience behavior, In the field of integration of creativity, Be aware of duty. The result of Multiple regression analysis at the statistically significance levels of 0.05. Found satisfaction affecting of Intention to Stay In the organization of Employee in a Bangpoo Industrial Estate Samutprakarn Province. Able to create the equation the trend forecast Satisfaction, Standard score format is Y = (0.201 X1) + (0.294 X3) + (0.377 X4) + (0.106 X2) and satisfaction the good behavior of the organization of Employee in a Bangpoo Industrial Estate Samutprakarn Province. Able to create the equation the trend forecast the good behavior of the organization, Standard score format is Y = (0.241 X1) + (0.243 X2) + (0.210 X3) + (0.244 X4), and Intention to Stay In the organization of Employee, the good behavior affect the organization of Employee in a Bangpoo Industrial Estate Samutprakarn Province. Able to create the equation the trend forecast Satisfaction the good behavior affects the organization of Employee, Standard score format is Y = (0.447 X6) + (0.407 X7)

Keywords: The intention persists; Satisfaction; have a deep connections; organizational citizenship behavior

บทนำ

สภาวะโลกในปัจจุบันประสบปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กระทบต่อเศรษฐกิจโลกมีผลกระทบผ่านห่วงโซ่อุปทานโลกจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานและวัตถุดิบ วิธีการรับมือต่อโรคระบาดนี้ดำเนินไปอย่างคล้ายคลึงกันในทุกภูมิภาคและทั่วโลก ซึ่งรัฐบาล บริษัท และธุรกิจทั่วโลกต่างปรับใช้นโยบายการทำงานจากที่บ้านแก่พลเมืองและพนักงานของตน การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่มีต่อวิถีชีวิตและการทำงานนี้จะยังคงส่งผลต่อไปในอีกระยะหนึ่ง ทั้งการทำงานที่จะต้องเปลี่ยนไปตามความเป็นจริงแบบใหม่ในปัจจุบัน และการปรับสภาพแวดล้อมภายในบ้านให้ตอบโจทย์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ธุรกิจและการจ้างงานสามารถดำเนิน

ต่อไปได้ ถึงแม้ว่าการปรับตัวนี้อาจสร้างความสับสนให้กับคนทำงานที่ต้องหาความสมดุลระหว่างความจำเป็นในการมีงานทำกับความท้าทายที่ต้องเผชิญเมื่อทำงานจากที่บ้าน ภายใต้วิกฤติเศรษฐกิจที่เริ่มแย่ลง (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563)

การขับเคลื่อนองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤตในสถานการณ์เช่นนี้ได้ นอกเหนือจากเทคโนโลยี เงินทุน และเครื่องจักรแล้วก็คือ ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ คอยขับเคลื่อนกลไกต่างๆในองค์กร ให้ได้งาน ได้ผลผลิต ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กร มีความคิดทัศนคติที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานเสมือนหนึ่งร่วมเป็นเจ้าขององค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการทำธุรกิจด้วยกัน นั่นเรียกว่า ความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรพยายามที่จะปลูกฝังให้พนักงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรสร้างแรงจูงใจพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ธาดา ราชกิจ, 2562)

จากปัญหาอัตราการ Turnover ของพนักงานมีส่วนสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก จึงได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด มีโอกาสที่จะย้ายงานและ ส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรบ้าง ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอันมีผลมาจาก การบริหารจัดการทุกๆด้านเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาความก้าวหน้า การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยองค์กรวัฒนธรรมและค่านิยมของ องค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ความรับผิดชอบและความมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการที่บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ มีแนวทางในการบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจน บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการเปิดโอกาสใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน ส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร

จากความสำคัญข้างต้น จึงเป็นที่มาของแนวคิดในการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ เพื่อเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการทำางานของ บุคลากร และสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจที่มีผลต่อความตั้งใจในการคงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในโรงงานเขตสมุทรปราการ

2.เพื่อศึกษาอิทธิพลของความตั้งใจในการคงอยู่ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในโรงงานเขตสมุทรปราการ

สมมติฐานของการวิจัย

1.ปัจจัยความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร

2.ปัจจัยความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3.ปัจจัยความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จากประชากรกลุ่มคนทำงาน ที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ แต่ด้วยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตร W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables)

1.1 ปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์

1.2 ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

2.ตัวแปรตาม (dependent variables)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมขององค์กรการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กร การสำนึกในหน้าที่ ความขยันอดทน มีการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระทำกิจกรรมด้วยตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเขตสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.สามารถอธิบายถึงอิทธิพลของความพึงพอใจที่มีผลต่อความตั้งใจในการคงและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในโรงงานเขตสมุทรปราการ เพื่อ

2.สามารถอธิบายถึงอิทธิพลของความตั้งใจในการคงอยู่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในโรงงานเขตสมุทรปราการ

3.ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่องค์กร ในการปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆ พัฒนาการจัดการองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มมากขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในโรงงานเขตสมุทรปราการ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีส่วนร่วมในกิจธรรม ขององค์กรสูง และการขาดงานหรือลาออกจากงานจะมีอัตราต่ำ อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องพยายามรักษาพนักงานของตนไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความหมายของคำว่า พึงพอใจ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายไว้ว่ารัก ชอบใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งที่แท้จริงแล้วการเลื่อนตำแหน่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ คำศัพท์ที่ใช้อธิบายความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายคำ ไม่ว่าจะเป็น ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หรือ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) ซึ่งทั้งสองคำมีความหมายคล้ายคลึงกัน (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005) โดยแนวคิดพื้นฐานของความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการอธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคคลแต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งหมดไม่ใช่ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพในที่นี้เป็นผลลัพธ์ที่บุคคลต้องการหรือส่งผลให้เกิดความรู้สึกในทางบวก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

Retention (การธำรงไว้) ว่าหลังจากที่องค์กรได้บุคากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กรแล้ว ก็คงไม่มีใครอยากทำการจ้างในช่วงเวลาสั้นๆ ยิ่งบุคคลากรคนนั้นเป็นคนทีมีคุณภาพในการทำงานแล้ว ย่อมต้องมีการธำรงรักษาหรือธำรงไว้ซึ่งบุคคลากรที่เองค์กรเล็งเห็นแล้วว่ามีคุณภาพเหมาะสมกับองค์กร โดยอาจจะนำเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้ (จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ, 2558)

แนวคิดทฤษฎีของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การหมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือและความเป็นมิตรซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในองค์การเอกชนหรือหน่วยงานรัฐบาล ไม่ได้ถูกระบุไว้ในหน้าที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การเนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่าง ๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำ เนินต่อไปได้ (Katz และ Kahn,1978 อ้างถึงใน วัฒนา อ่อนแก้ว,2554)

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.ประชากร (Population) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน จำนวนทั้งหมด 385 คน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาและเก็บข้อมูลประชากร พนักงาน

2.ด้านประชากรการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จากประชากรกลุ่มคนทำงาน ซึ่งมีอายุระหว่าง 18-60 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตสมุทรปราการ แต่ด้วยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้ใช้วิธีการคำนวณโดยใช้สูตร W.G. Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5

วิธีการเก็บข้อมูล

ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่างเดือน กรกฎาคม 2563 ถึง ตุลาคม 2563 โดยการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ติดต่อฝ่ายบุคคล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามผ่าน Google Form และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 385 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส(Coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความพึงพอใจของผู้ตอบ ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร มี 5 องค์ประกอบโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดช่วงการวัดโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้น

ผลการศึกษาวิจัย

1.พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจกับผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน พนักงานให้ความคิดเห็นในเรื่องด้านความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ตามลำดับ

2.พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจในการคงอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน พนักงานให้ความคิดเห็นในเรื่องด้านการรับรู้มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

3.พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน พนักงานให้ความคิดเห็นในเรื่องพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น ด้านการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 และค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ตามลำดับ

การสรุปผลการการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (R^2=0.769, sig.=0.000) และมีแนวโน้มความตั้งใจคงอยู่ ร้อยละ 76.8

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (R^2=0.707, sig.=0.000) และมีแนวโน้มต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ร้อยละ 70.7

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (R^2=0.681, sig.=0.000) และมีแนวโน้มต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ร้อยละ 68

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลเรียงตามวัตถุ ประสงค์ได้ดังนี้

1.จากการศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ จากการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อ

ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ สอดคล้องกับงานวิจัยอรรถพล ชิ้นโภคทรัพย์ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอริง (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังทฤษฎีที่ว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเองถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถ และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้ผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี

2.จากการศึกษาปัจจัยความตั้งใจในการคงอยู่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก รวมไปถึงด้านการรับรู้ จากการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าปัจจัยด้านความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ สอดคล้องกับงานวิจัย นภดล มังครดร (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ ในงานและความตั้งใจจะออกของบุคลากรบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร พบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจจะออกของบุคลากรบริการบริษัทธุรกิจ บริการร้านอาหาร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบริการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3.จากการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในองค์กร พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น รวมไปถึงการบูรณาการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากการทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู เขตสมุทรปราการ สอดคล้องกับงานวิจัย วุฒิ วงศ์กาพสินธุ์ (2556) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของพนักงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยพนักงานมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความอดทนอดกลั้น ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ มี

ความสัมพันธ์ระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์การ และการยึดเหนี่ยวภายในกลุ่ม สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ด้านความตั้งใจในการคงอยู่ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม เขตสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ปัจจัยความพึงพอใจพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังมีปัจจัยอื่นที่แผนกบุคคลควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดระบบโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานและ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาทีเกิดขึ้นในขอบเขต ของงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สามารถประเมินผลงานได้ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานจัดสรรค์ ควรจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการให้รางวัลยกย่องชมเชยให้กับพนักงานที่ทำงานได้เสร็จตามเป้าหมายหรือปฏิบัติงานได้ดีกว่ามาตรฐานที่กำหนดเพื่อเป็นการสนับสนุนให้ทุกคนทำดียิ่งขึ้น

2.ปัจจัยด้านความตั้งใจในการคงอยู่นั้นผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในภาพรวมแตกต่างกัน ในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์กร และองค์กรจะไม่ได้รับ ความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานยังคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเอง มีความหมายต่อตนเอง พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน อยู่กับองค์กรนี้ องค์กรต้องการให้พนักงานมีความจงรักภักดีนั้น องค์กรหรือผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการทำงาน แจ้งถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ องค์กรอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานเข้าใจในทิศทางที่องค์กรกำลังดำเนินไป เพื่อให้พนักงานมีแผนที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ พัฒนาความไว้วางใจแก่พนักงาน พัฒนางานเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กร

3. เนื่องจากพฤติกรรมของพนักงานมีความแตกต่างกัน บริษัทควรศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร เพื่อทราบว่า บุคลากรภายในองค์การมีการกระทำ พฤติกรรมและบุคลิกลักษณะต่างๆ เป็นอย่างไร เพื่อองค์กรจะสามารถพัฒนาอบรมพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรในองค์การ ไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อให้การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสายงานหรือข้ามสายงาน และตอบสนองความความพึงพอใจในการบริการแก่ลูกค้าเพื่อให้การทำงานมีประสิ ทธิภาพมากขึ้น การที่บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท การทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ หรืองานที่ได้กำหนดให้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมเป็นประโยชน์สูงสุด

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในด้านที่เป็นปัญหาต่อไป

3.ควรมีการศึกษาในปัจจัยสาเหตุอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรรวมทั้งตรวจสอบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในมุมมองอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน และพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ พรรัตน์ แสดงหาญ อธิพล เครือปอง. (2556). การธำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

อ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานครสาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จุไรวรรณ บินดุเหล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการ และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยเนชั่น.

นิศาชล ภูมิพื้นผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ เมชินเนอรี่ จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ถลัชนันท์ บุตรขุนทอง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สาชาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี.

ปฏิญญา ปิ่นทอง. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของนักงานวิศวกร กลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน. (2557). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในธุรกิจโรงแรม การวิจัยแบบผสมผสานวิธี สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. สาขาการจัดการ คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นางสาวอริยาวรรณ์ รัศมีกอบกุล. (2559). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ค่าจ้างและบรรยากาศ การทำงาน ที่ส่งผลต่อ ความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์การ ของพนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ : กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกประกอบตัวถังรถกระบะ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นางสาวโสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร