

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของ

บริษัท เอเชียัน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด¹

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING STAFFS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ASIAN PARTS MANUFACTURING CO., LTD.

นางสาวภาวิณี เดชทวิสุทธิ²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียัน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท เอเชียัน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวน 30 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล โดยใช้คำถามแบบเปิดกว้าง ซึ่งไม่มีการจำกัดคำตอบและใช้การสังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบสัมภาษณ์ในขณะที่ทำการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลร่วมด้วย และในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นจะเป็นไปในรูปแบบของการบรรยายและพรรณนา โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 39 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับหน้าที่และตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมี 5 ด้าน โดยพนักงานที่ได้มีการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการประเมินผล การปฏิบัติงานนั้นสามารถเห็นได้ว่าล้วนแล้วแต่ผลต่อความพึงพอใจและสามารถส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้วย

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียัน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The qualitative research aims to study the human resource management and organizational commitment of employees of Asian Parts Manufacturing Co., Ltd. Classified by the personal characteristics of the employees interviewed. The sample group used in this research was 30 employees of Asian Parts Manufacturing Co., Ltd. with in-depth individual interviews, using open-ended questions, there was no limit to the responses and the observation of respondents' behavior during the interview was also used as a tool for collecting data. And to analyze the data will be in the form of lectures and descriptions. The results of the research found that a majority of the selected samples were male with age range between 31-39 years old, most have marital status, the average highest level of education is at a bachelor's degree or equivalent, and works in operation function. Working period in the organization between 1-10 years. Most of the respondents have monthly average income of Baht 30,001. There are 5 aspects of human resource management that affect employee engagement in the organization. By employees who have expressed their opinions about human resource management in recruiting aspect , selection aspect , Training and Development aspect , Compensation and benefits aspect and the performance evaluation aspect. It can be seen that all affect satisfaction and can affect the organizational commitment of employees as well.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานะที่การแข่งขันทางธุรกิจมีการทวีความรุนแรงและเข้มข้นมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลากรภายในองค์กร ซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งนั้นจะมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้การบริหารจัดการจะต้องตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรอันจะทำให้เกิดความคุ้มค่าอยู่เสมอ โดยทรัพยากรเหล่านี้จะแบ่งออกเป็นสี่ประเภท คือ มนุษย์ เงินทุน วัสดุคิบ และการบริหารจัดการ ซึ่งในองค์กรทุกองค์กรนั้น บุคคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้นั้น จะต้องอาศัยบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับคุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์กร ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งยังถือเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่การบริหารจัดการหรือหน้าที่ในทางปฏิบัติการ โดยครอบคลุมถึงองค์กรในทุกประเภท โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของบุคลากรภายในองค์กรได้ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะเวลาที่ยาวนาน ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรขององค์กรมีการพัฒนาฝีมือและยังทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาพนักงานใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร จึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถใช้ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซียเนค พาร์ตส์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด เนื่องจาก เป็นบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่เป็นบริษัทในเครือฮอนด้า อันเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นเลิศทางด้าน การให้สวัสดิการแก่พนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่าตลอดระยะเวลาที่ได้ก่อตั้งมานั้น มีการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นไร จึงสามารถจูงใจและสามารถทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาได้อย่างยาวนาน ทั้งนี้เชื่อว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถเป็นข้อมูลที่จะเป็นแนวทางให้แก่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้นำไปพัฒนาและเสริมสร้างพนักงานให้มีความผูกพันและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรขึ้นภายในจิตใจ และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของสังคมโลก

คำถามในการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดหรือไม่ อย่างไร

2. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัดหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานภายในบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารในงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำเสนอได้เรียงตามหัวข้ออธิบายดังต่อไปนี้

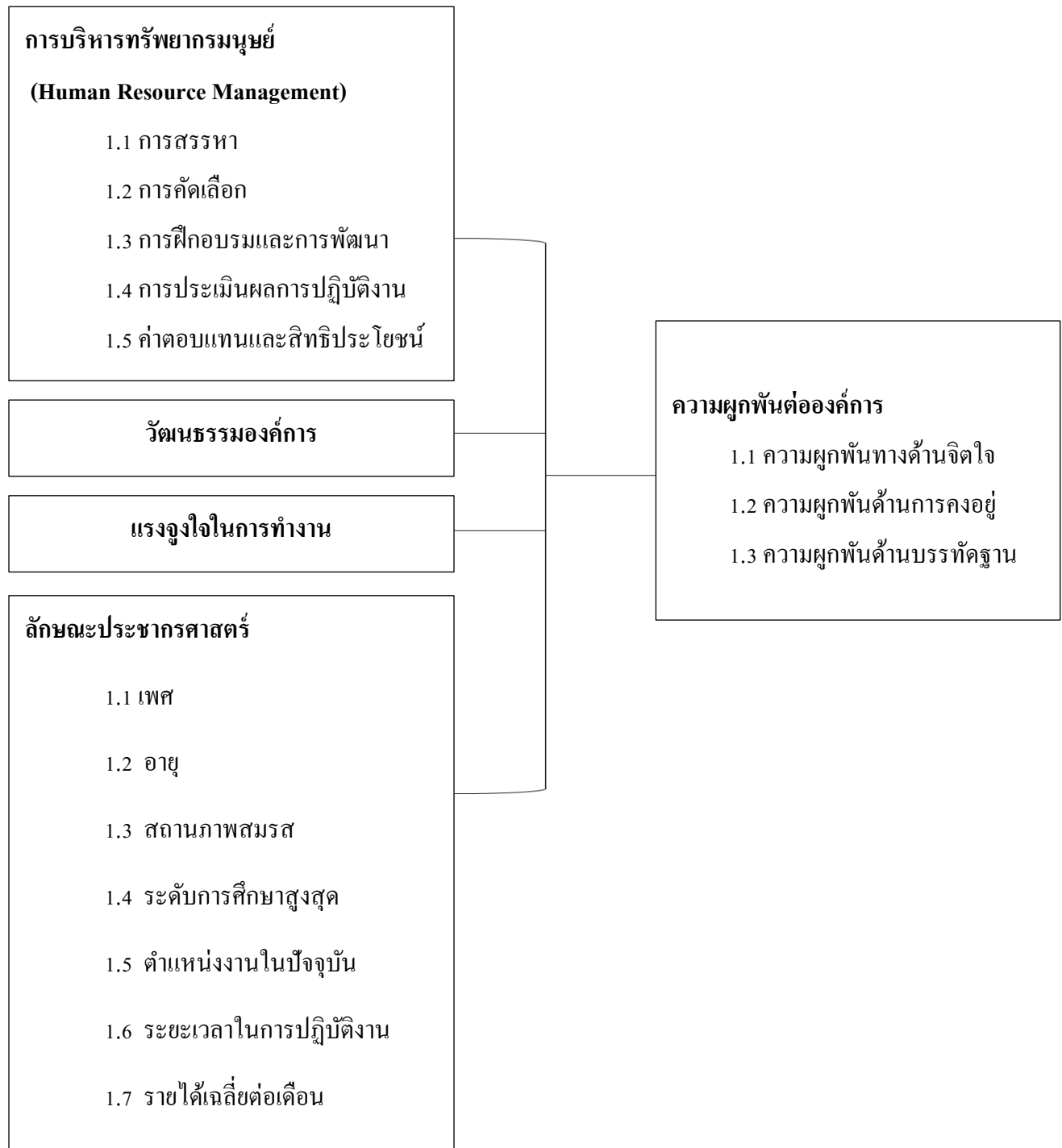
1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
5. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

6. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด จำนวนรวมทั้งสิ้น 191 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นการบังคับบัญชาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

โดยทางผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างจากในแต่ละลำดับชั้นการบังคับบัญชา โดยในระดับของ Bloc Manager , Department Manager , Section Manager และ Group Leader จะเป็นการสุ่มตัวอย่างสัมพัทธ์อยู่ที่ 50 % ในระดับของ Officer จะทำการสุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 20% และในระดับของ Staff จะทำการสุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 10 % จากจำนวนประชากรทั้งหมดจากในแต่ละระดับชั้น ดังนั้น จากจำนวนประชากรทั้งหมด 191 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดอยู่ที่ 30 คน ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.5 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

1.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.1.7 รายได้ต่อเดือน

1.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.2.1 การสรรหา

1.2.2 การคัดเลือก

1.2.3 การฝึกอบรมและการพัฒนา

1.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.5 ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

1.3 แรงจูงใจในการทำงาน

1.4 วัฒนธรรมองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent variables) แบ่งเป็นดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความผูกพันทางด้านจิตใจ

2.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่

2.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จึงได้ค้นคว้าข้อมูลทางด้านเอกสาร และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลทางด้านเอกสาร ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและข้อมูลโดยการค้นหาทาง Internet จาก Website ต่าง ๆ โดยใช้คอมพิวเตอร์ แผ่นพับประชาสัมพันธ์ ข้อมูลจากส่วนราชการ วารสารวิชาการ และจากตำราต่าง ๆ รวมไปถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยในครั้งนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถกระทำได้ใน 3 ระดับ คือ 1) การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ คือ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการนัดแนะเวลาและสถานที่แน่นอนไว้ก่อนแล้ว 2) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการคือการสัมภาษณ์โดยการเข้าพบปะโดยการส่วนตัว 3) การสัมภาษณ์แบบพูดคุยเป็นกันเอง คือ การพูดคุยกันแบบธรรมดา เน้นที่การพูดคุยแบบเป็นไปตามธรรมชาติ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้หัวข้อคำถามที่นำไปใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหาและครอบคลุมครบถ้วนตามเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นำร่างหัวข้อคำถามไปทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยกระบวนการตรวจสอบในขั้นตอนแรก ผู้วิจัยได้นำแบบร่างหัวข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ อันมีสาระสำคัญโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาจากบทความ วารสารวิชาการ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต (Internet) และงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ใน แง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview)

2.1 ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล (Key Informants)

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการจดบันทึกการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ ข้อมูล (Key Informants) ประกอบกับการบันทึกเสียง

2.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) แล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมทั้งแยกแยะจับ ประเด็น อีกทั้งตัดคำสัมภาษณ์บางคำที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการวิจัย และที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนพฤศจิกายนพ.ศ. 2564 โดยมีการกำหนดตารางกำหนดแผนปฏิบัติการวิจัยไว้ ดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางกำหนดแผนปฏิบัติการวิจัย

งานที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน			
		ส.ค.64	ก.ย.64	ต.ค.64	พ.ย.64
1	ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	→			
2	วางแผนโครงร่างการวิจัย และรวบรวมความสำคัญของปัญหา	→	→		
3	ปรับปรุง แก้ไขงานวิจัย		→		
4	สร้างเครื่องมือ		→		
5	ทำการสัมภาษณ์ (สังเกต จดบันทึกและบันทึกเสียง)		→	→	
6	วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเอกสารฉบับสมบูรณ์			→	→

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนา (Descriptive Research) โดยผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ให้สัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคลในแต่ละชั้นภูมิ และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูลที่มี
2. นำข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ที่ได้จัดลำดับความสำคัญแล้ว มาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทำให้สามารถทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลที่มี
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้อมูลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษา โดยจะไม่ใช่ข้อมูลทางด้านตัวเลข แต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มี “รายละเอียด” และ “ลึก” ลงในข้อมูลและมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลทางเอกสารหรือจากการสัมภาษณ์

ดังนั้น ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นหัวข้อในการสัมภาษณ์ (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ทั้งในเชิงเหตุและผล ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณนาซึ่งจะนำไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ตส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ผลการศึกษา

1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง 31 – 39 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดเฉลี่ยอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับหน้าที่และตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป

2 ข้อมูลทั่วไปที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน พาร์ตส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

2.1 นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชียน พาร์ตส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนมีระดับความผูกพันในนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับสูง ซึ่งทำให้พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ตส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด

2.2 ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนมีระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในระดับสูง โดยระดับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ตส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยในภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์แบบ

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และในรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กันแบบเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

จากผลการศึกษาวิจัย แสดงให้เห็นว่านโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เอเชีย พาร์ทส์ แมนูแฟกเจอร์ จำกัด ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ดังนั้น หากบริษัทต้องการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กรของพนักงานให้อยู่ในระดับสูงต่อไปในอนาคต ควรให้ความสำคัญในการบริหารนโยบายด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. องค์กรหรือผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป รวมถึงการมีนโยบายเพื่อการดึงดูดและจูงใจพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins.1998) ดังนั้น องค์กรจึงควรที่จะตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานว่ามีความสอดคล้องกับรายได้ที่พนักงานส่วนใหญ่ได้รับหรือไม่ เพื่อให้เป็นผลดีต่อองค์กรในเรื่องค่าใช้จ่ายและความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้บริหารสามารถนำมากำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรในอนาคตและสามารถสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1 ด้านการสรรหา ปัญหาที่พบคือ กระบวนการในการสรรหาที่ใช้ระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์ที่ในช่วงของการเปิดรับสมัครจะมีการใช้ระยะเวลาที่ยาวนานกว่าระยะเวลาที่ทางแต่ละฝ่ายได้ร้องขอ ดังนั้น จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีการใช้ระยะเวลาอยู่ภายใต้ช่วงเวลาของการร้องขอ ส่วนผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานอย่างทั่วถึง ทั้งภายในและภายนอกองค์กรดีแล้ว ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลกรเข้ามาสมัครงานกับองค์กรมากที่สุด เพราะการสรรหาบุคคลกรจากภายในองค์กร เป็นการส่งเสริมให้ผู้สมัครงานได้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ส่วนการสรรหาจากบุคคลภายนอก เป็นการสร้างโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ ความความสามารถ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาก

ที่สุด แต่ในเรื่องความล่าช้าในการดำเนินการสรรหานั้น ด้วยขั้นตอนของระบบคุณธรรมซึ่งไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น ตรงไปตรงมาและไม่สามารถลดทอนขั้นตอนได้เลย รวมถึงขั้นตอนในการสรรหาควรที่จะระบุจำนวนตำแหน่งที่ว่างหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมที่รับสมัครให้ละเอียดชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นระเบียบการในเรื่องการกำหนดนโยบายในการสรรหาให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคคลที่มีความสนใจ สามารถรับรู้ถึงข้อมูลในการสมัครงานได้อย่างละเอียดครบถ้วน ซึ่งจะทำให้องค์การได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการและง่ายต่อกระบวนการคัดเลือกต่อไป อีกทั้งยังช่วยให้ประหยัดเวลาในกระบวนการสรรหาได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

2.2 ด้านการคัดเลือก องค์กรได้มีการคัดเลือกพนักงานที่ผ่านกระบวนการสรรหา โดยได้คัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงานที่ว่าง ให้เข้ารับการทดสอบ ประกอบด้วย การสอบข้อเขียนเพื่อวัดความสามารถประจำตำแหน่ง การสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพ และการสอบด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EQ : Emotional Quotient) เพื่อที่จะได้ทราบถึงแนวโน้มความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่องค์กรควรเพิ่มความยุติธรรมในการคัดเลือกมากขึ้น และควรชี้แจงนโยบายและระเบียบการคัดเลือกให้ผู้สมัครทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้ได้คนที่มีความเหมาะสมและถูกต้องที่สุด ส่งผลให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

2.3 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ผู้บริหารควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ฝ่ายฝึกอบรมและการพัฒนาได้นำหลักสูตรที่น่าสนใจและจำเป็นมาจัดฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์และประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาไปประยุกต์ใช้กับตำแหน่งงานและในส่วนงานอื่น ๆ ภายในองค์กรได้ถูกต้อง ซึ่งทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพและองค์กรประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการแจ้งปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยและทันต่อบริบทของสังคมที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน เพื่อแสดงถึงความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา โดยการแจ้งผลการประเมินในทุกครั้งที่ผ่านไปให้พนักงานทราบนั้นเป็นสิ่งที่คืออยู่แล้วและควรยึดถือปฏิบัติต่อไปในอนาคต เพื่อให้พนักงานจะได้นำผลการประเมินนั้นไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.5 ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ องค์กรมีหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงสวัสดิการขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมแล้ว แต่องค์กรควรเพิ่ม สวัสดิการใหม่ ๆ ที่เป็นการเอื้อให้แก่พนักงานในการใช้ชีวิตในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่

ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าคุณบริหารมีความยุติธรรมและตนเองก็ได้รับความยุติธรรมด้วย จากผลการการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าองค์กรยังขาดจุดเด่นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบางด้าน โดยผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปดำเนินการปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมายภายในองค์กรได้

3. วัฒนธรรมองค์กร

3.1 ด้านค่านิยม ผู้บริหารหรือองค์กรควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และปลูกฝังค่านิยมให้กับพนักงาน เพราะค่านิยมเป็นตัวชี้นำพฤติกรรมของพนักงาน ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานออกมาเช่นไร มีการแสดงออกต่อองค์กรในด้านใดบ้าง ซึ่งถ้าองค์กรมีค่านิยมที่ดีก็จะทำให้พนักงานปฏิบัติตนในองค์กรดีด้วย เช่น การมุ่งเน้นในการมีความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา มีความยุติธรรม เป็นต้น

3.2 ด้านเรื่องราวขององค์กรที่มีความสำคัญ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความตั้งใจให้เกิดแก่พนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้องค์กรมีความโดดเด่นในการทำงานหรือมีความตั้งมั่นที่แน่วแน่ในการเป็นพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความประทับใจและเรื่องราวอันเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงานในองค์กรรุ่นต่อ ๆ ไป

3.3 ด้านระดับของความมั่นคง องค์กรมีระดับความมั่นคงในระดับสูงและสามารถเชื่อถือได้ ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานและการอยู่กับองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต แต่การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตใจของทุกคน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับพนักงานและดำเนินให้มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและสร้างจุดแข็งให้กับองค์กร เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานว่าองค์กรที่ได้ทำงานและฝังตัวอยู่นั้นมีความมั่นคงพอในการดำเนินกิจการและพนักงานสามารถที่จะฝากอนาคตไว้ด้วยได้

3.4 ด้านพิธีการและพิธีกรรม องค์กรมีรูปแบบในการสร้างวัฒนธรรมและประเพณีแก่พนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่เพิ่มขึ้นจะต้องทำและยึดถือปฏิบัติตามจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี เช่น การจัดงานวันเกิดให้กับพนักงาน การทำบุญวันเกิดบริษัทประจำปี งานเกษียณอายุงานของพนักงาน เป็นต้น

3.5 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมในด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความรักและจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น การประหยัดไฟฟ้า การคิดค้นและพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ อยู่

เสมอ การไม่ทำงานมักง่าย เป็นต้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับคนประเภทนี้มากขึ้น เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป

โดยจากผลการการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้งโดยรวมและในรายด้าน ได้แก่ ค่านิยมเรื่องราวขององค์กรที่มีความสำคัญ พิธีการและพิธีกรรม และความรู้สึกเป็นเจ้าของอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านระดับของความมั่นคงอยู่ในระดับสูงมาก โดยผู้บริหารสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้เพื่อรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไว้และทำการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 2005)

4. แรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารหรือองค์กรควรเพิ่มแรงกระตุ้นและการจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้พนักงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรประเมินผลงานของพนักงาน ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงปัญหาในการทำงานของพนักงานว่ามีความถนัดหรือเหมาะสมหรือไม่ หรืออาจจะเพิ่มค่าตอบแทน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลพิเศษแก่พนักงานที่ทำผลงานออกมาได้ดีและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งใส่ใจถึงความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ทั้งในและนอกองค์กรว่าพนักงานมีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพียงใด เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับหรือได้รับการยกย่องในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถประสบความสำเร็จในชีวิต ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนาสูงสุด ถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตามที่เขาต้องการ ก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจส่งผลให้พนักงานเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งถือว่าแรงจูงใจเหล่านี้เป็นตัวที่ช่วยเสริมแรงให้พนักงานนั้นมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างผลงานและสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ และเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในแรงจูงใจที่ทางองค์กรได้เสนอและเขาได้รับด้วยความยินดี ก็จะทำให้พนักงานต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีกด้วย

จากผลการการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและในรายด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการได้รับการยกย่อง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานของพนักงานของบริษัท เอเชียน พาร์ทส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด โดยมีความสัมพันธ์อันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญในด้านแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีแรงกระตุ้นในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้เพื่อที่จะประสบความสำเร็จ

5. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารอาจเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทศนคติ การเข้าร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ขอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก ความหวงแหนขององค์กร และส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีม รวมถึงผู้บริหารควรสร้างความเป็นกันเองกับพนักงาน ดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตัวผู้บริหารเองจะได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงานได้และสามารถให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรนี้ดูแลบุคลากรเหมือนกับญาติพี่น้อง สร้างความใกล้ชิดสนิทสนมให้กับทุกคนภายในองค์กร มีการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร ทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นซึ่งทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอยากอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ส่วนในรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยเบื้องต้น ผู้บริหารสามารถนำมากำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

หนังสือต่างประเทศ

Angle, H.L.; & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment

and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*.

Abraham H. Maslow. (1943, July). A theory of Human Motivation, *Psychological Review*.

p.388-389.

- Bratton, J.; & Gold, J. (1994). Human resource management : Theory and practice.
London : Macmillan.
- Burusphat, L. (1996). Training Planning. Unpublished manuscript, p.97.
- Byars, Lloyd L; & Leslie W. Rue. (1997). Human Resource Management. 5th ed. Illinois:
Richard D. Irwin, Inc.: p.84, 531, 712.
- Dalton, M, D G.Hoyle; & M. W. Watts. (2000). Human Relations. 2nd ed. Ohio: South-
Western Educational Publishing.
- David, H. (1999). Businessn Driven Human Resource Management. New York: John Wiley
& Sons Ltd., p.193.
- Dessler, Gary. (2003). Human Resource Management. 9th. Ed. New Jersey: prentice Hall., p.2.
- DuBrin, A. J. (2005). Fundamentals of Organizational Behavior. 3rd ed. Canada: South-
- Dunham, R B; Grube, J A ; & Castaneda, M B (1994). Organizational Commitment: The
Utility of an Integrative Definition. Journal of Applied Psychology. 79(3). p.371.
- Fried Lander, F; & H. Pickle. (1968). Components of Effectiveness in Small Organizations.
Administrative Science Quarterly. 13:280-304.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M; & Donnelly, James H. (1982). Organizations:
Behavior, structure, processes.Plano, TX: Business.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M.; & Denny, J.H. (1997). Organizations : Behavior, structure,
process. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Gilliland S. W.; & Langdon, J. C. (1998). Creating performance management systems that

- promote perceptions of fairness. In J. W. Smither (Ed), Performance appraisal. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Glisson, C.; & Durick, M. (1998). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- Gilmer, Von Haller B. (1967). *Industrial Psychology*. 2nd ed. New York: Mc Grow-Hill. p.380 -384.
- Greenberg, Jerald; & Baron, A. Robert. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, D.T., Schneider, B.; & Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*.
- Huselid, M.A. ; & Day, N.E. (1991). Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Jour of Applied Psychology*.
- Ivancevich, John M. (1998). *Human Resource Management*. 7th ed. USA: Mc Graw Hill, Inc., p.705, 708, 709.
- Kanter, Rosabeth M. (1968). Commitment and Social Organization : A study of Commitment Mechanim in Utopian Community. *American Sociological Review*. 37(January): p. 449.
- Mc Gregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Marsh, Robert M.; & Hiroshi, Mannari. (1977, March). Organization Commitment Turnover. p. 57.
- Mathieu, J.E.; & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*

108(2): p.177, 178.

Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe.; & Shane R. Premeaux. (1999). Human Resource

Management. 7th ed. New Jersey : Prentice – Hall International, Inc. : GL-5, GL-8, GL-9.

Mondy, Wyne R.; & Noe, Robert M. (1996) Human Resource Management. 6th ed. New

Jersey: Prentice-Hall. p.151. McGraw-Hill.

O'Reilly, C.A.; & Chatman, J.A., & Caldwell, D.F. (1991, September). People and

Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person

Organization Fit. Academy of Management Journal. p.487-516.

Porter, L.W.; et al. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover

Among Psychiatric. Journal of Applied Psychology. 59: 604.

Steers, R.M.; & L.W. Porter. (1983). Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York:

McGraw – Hill.

Robert L. Mathis; & John it, Jackson. (2000). Human Management, 2nd.ed., South-Western

College Publishing, Copyright, p.104.

Robbin, S. P. (2005). Organizational Behavior. 11th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

(1994). Organizational Behavior. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

(2005). Essentials Organizational Behavior. 11th ed. New Jersey : Pearson Education, Inc.

Sheldon, Mary E. (1971, June). Investment and Involvement as Mechanism Producing

Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly. 16: 434

: A Predication Study. Administrative Science Quarterly. 22(1): 57.

Steers, R.M. (1997). Antecedents and outcomes of organizational commitment.

Administrative Science Quarterly.

Stum, D.L. (1999). Maslow Revisited: Building the Employee Commitment Pyramid. *Strategy and Leadership*. 29 (4): 49.

Vroom, V.H.; & Deci, E.L., (1970). *Management and Motivation*. London, England: Penguin Books.

วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์และงานวิจัยในประเทศ

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). “ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด”. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดการุญชัยบุรี”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557). “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร”. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สมจิตร จันทรเพ็ญ .(2557).“ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)”. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ัญญกิตต์ จันทรศิริ (2557). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย: กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซี พี เอฟ เทรคคิง จำกัด”. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ชญกร เสริมศรี. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์

- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา
กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). “ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เจมจิรา บุตรธียากลัด และ พนิดา นิลอรุณ. (2560). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร
ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด”. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (มกราคม - ธันวาคม 2560) : 67 - 78.
- จุฑามาศ สงวนทรัพย์ และ กัญญานันท์ อนันต์มานะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ดอยค ผลิตภัณฑอาหาร จำกัด สำนักงานใหญ่
(ราชเทวี). วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2(1)
(มกราคม - ธันวาคม 2560): 45 - 53.
- วราญา ทองอุ่น และ จันจิราภรณ์ปานยินดี. (2560). ความพึงพอใจต่อหลักสูตรการบริหารทรัพยากร
มนุษย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วารสารมจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 2(1), 1-12.