

## บทความวิจัย (ม.ค. – มิ.ย. 2563)

แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

กฤตพงศ์ สุพัฒนานุกิจ, e-mail: carbon\_dark@hotmail.com, Tel.0944989505

มหาวิทยาลัยบูรพา

## บทคัดย่อ

การศึกษา แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านลักษณะงานในสถานประกอบการ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ 5) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจด้านสวัสดิการลำดับแรกคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 2) แรงจูงใจด้านลักษณะงาน ลำดับแรกคือ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนมีความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ลำดับแรกคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง 4) แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองทุกด้าน เมื่อพิจารณาน้ำหนักของความแปรปรวนร่วมกันเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดโดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.23 หรือร้อยละ 23 และ 5) แรงจูงใจด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองทุกด้าน เมื่อพิจารณาน้ำหนักของความแปรปรวนร่วมกันเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับลักษณะงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดโดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.30 หรือร้อยละ 30

คำสำคัญ: แรงจูงใจ สวัสดิการแรงงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Received: December 7, 2019, Revised December 14, 2019, Accepted December 30, 2020

## Incentives for labor welfare factors relating to Job characteristics in the workplace that have an influence on organizational commitment: a case study of Amata city industrial estate, Rayong province

Kittapong Sukwattananukit , e-mail:carbon\_dark@hotmail.com , Tel.0944989505

Burapha University

### Abstract

This study has research objectives 1) to study the motivation for labor welfare 2) to study the motivation in the workplace characteristics 3) to study the organizational commitment of the employees 4) to study the motivation of the labor welfare in the workplace which has an influence on the And 5) to study the factors relating to the nature of work in the workplace. That influence employee engagement with the organization. The sample consisted of 400 employees of the factory in Amata City Industrial Estate, Rayong Province. The instrument was a questionnaire. Analyze the data by frequency, percentage, mean, standard deviation. And the multiple regression equation.

The results of the research revealed that 1) The first welfare incentive was the economic welfare. 2) The first job motivation was the understanding of the work done well. 3) The first commitment to the organization was the willingness to Dedicated to working for the organization 4) Facility incentives Influence on the confidence, acceptance, goals and values of the organization. Able to predict 23 percent and 5) freedom to work Influence on the confidence, acceptance, goals and values of the organization. Able to predict together 30%

Keywords: motivation, labor welfare, commitment to the organization

คำขอบคุณ: งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยบูรพา

## บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมของโลก จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ต้องยึดองค์ประกอบ 6M's คือ คน เงินทุน วัสดุดิบ เครื่องจักร วิธีการบริหารจัดการ และการตลาด แต่เมื่อพิจารณาจากทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ “คน” นั่นเอง เนื่องจาก คนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดแม้องค์การใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัย มีวิธีการที่รวดเร็ว รวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์การนั้นไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ (Davis & Newstrom, 1989: 13-14)

ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการให้ความสำคัญ เพราะความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึง ความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Buchanan, 1974: 533) ความผูกพันต่อองค์การสามารถลดการลาออกของพนักงานไปอยู่กับองค์การอื่น หรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ การที่พนักงานลาออกจะส่งผลให้องค์การเกิดการสูญเสียพนักงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทำให้องค์การมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงานคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรง (Direct Expenses) รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่รับเข้าใหม่ เพื่อให้สามารถทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ ต้นทุนทางอ้อม (Indirect Costs) เป็นผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์การลดลงไปช่วงหนึ่งเนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน (บุญญ ทัศนะวัฒนา, 2558: 12)

โดยปกติทั่ว ๆ ไปแล้วนายจ้างตามสถานประกอบการหรือในองค์กรต่าง ๆ ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานในรูปของ “เงิน” โดยถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงาน ความยากง่ายของงาน ขอบข่ายความรับผิดชอบหรืออื่น ๆ มาเป็นหลักเกณฑ์ (Black, 1988: 277) ส่วนสวัสดิการเป็นสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน แต่ถือว่าเป็นส่วนของค่าตอบแทน ซึ่งควรจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินก็ได้ อีกทั้งแนวคิดในเรื่องการจ่ายสวัสดิการนี้อาจมีผลผูกพันกันทั้งด้านการปฏิบัติงาน หรือผลงานของพนักงาน หรืออาจจะไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานก็ได้ (พรรณราย ทรัพย์ประภา, 2556: 13) ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะกำหนดมาตรฐานในการจัดสวัสดิการ ในสถานประกอบการหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะจัดให้ในขอบเขตกว้างขวางเพียงใด และเป็นจำนวนเงินในอัตราส่วนเท่าใด (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2557: 9) กำเนิดของการจ่ายค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการมีมาตั้งแต่สมัยปฏิวัติการอุตสาหกรรมแล้ว และเริ่มมีเพิ่มมากขึ้นในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 และภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ในสหรัฐอเมริกาเอง ในช่วงปี ค.ศ. 1920 รัฐบาลได้เข้าไปมีบทบาทบังคับให้บริษัทประกอบการต่าง ๆ จัดสวัสดิการที่จำเป็นบางอย่างให้พนักงาน และรัฐบาลเองก็ให้ความช่วยเหลือและร่วมรับผิดชอบด้วย (Porter, 1974: 152)สถาน

ในปัจจุบันประเทศไทยในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม ก็ได้จัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง และมีแนวโน้มว่ามีความสำคัญมากยิ่งขึ้น และคิดเป็นอัตราค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง และผู้บริหารหรือพนักงานก็มักจะคิดว่าเป็นหน้าที่โดยตรงที่นายจ้างจะจัดให้ โดยลืมนึกถึงข้อเท็จจริงไปว่าสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นั้นมุ่งที่จะจ่ายให้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และคาดหวังที่จะได้รับการทำงานอย่างดีและเกิดประสิทธิผลด้วยการให้บริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ (สุดาศิริ เสงฆุลธนา, 2556: 4) จึงกล่าวได้ว่าสวัสดิการเป็นนโยบายหนึ่ง ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ หากองค์การใดมีกระบวนการ หรือรูปแบบในการดำเนินงานที่ดี โดยที่มุ่งให้บริการสงเคราะห์ แก่ลูกจ้างต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วยแล้ว บริการสวัสดิการที่จัดขึ้นย่อมเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความร่วมมือร่วมใจอย่าง

เต็มที ซึ่งจะเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นไปในทางที่ดีขึ้น การให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจจนสุด (Gilmer, 1967: 17)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2551 กำหนดไว้ใน มาตรา 96 ให้นายจ้าง ของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ด้วยความยุติธรรม สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างลึกซึ้งกว่าค่าจ้างเงินเดือน กล่าวคือ ค่าจ้าง เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เน้นในแง่เศรษฐกิจ ในขณะที่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนในการทำงานที่นอกจากจะมีส่วนในทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมุ่งหวังผลลัพธ์ในแง่ของสังคมและจิตใจด้วย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551: 3-5) ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” การที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานแห่งใดนั้น ปัจจัยที่มักจะต้องคำนึงถึงประการหนึ่งก็คือหน่วยงานดังกล่าวจัดสวัสดิการให้คนงานมากพอที่จะใช้ชีวิตการทำงานได้เพียงไร เพราะชีวิตการทำงานมีระยะเวลาครึ่งหนึ่งของอายุขัย จึงเป็นธรรมดาที่บุคคลต้องแสวงหาที่จะให้ความสุขบ้างตามสมควร ดังนั้น สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการกินอยู่ที่ดีและศักดิ์ศรีของการดำรงชีวิตในสังคมอยู่ไม่น้อย (อารีรัตน์ เข้มเพชร, 2555: 2)

ความสามารถได้ในระยะยาวนั้น องค์กรต้องมีปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานแล้ว ลักษณะงานในสถานประกอบการ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการจูงใจให้บุคลากร มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างมาก (ปกภณ จันทศาสตร์, 2557: 1) ซึ่งถ้าองค์กรมีการออกแบบงานที่เหมาะสม ย่อมจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ Schaufeli & Salanova (2007: 160-161) ที่ได้เสนอว่า การออกแบบงานที่เหมาะสม จะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับอำนาจ อีระวนิช (2555: 453) ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานสามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานโดยเชื่อว่ามิติของงานจะมีผลกระทบต่อสถานะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เนื่องจากธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศธุรกิจหนึ่ง เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจขึ้นธุรกิจอุตสาหกรรมจะได้รับผลกระทบในลำดับต้น ๆ ประกอบกับภายใต้ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนประเทศสู่ยุค “Thailand 4.0” เพื่อเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น การที่จะรักษาและธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคล จึงเป็นสิ่งเร่งด่วนที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญและหาแนวทางจูงใจ เพื่อมิให้แรงงานคนหายไปตามกระบวนอุตสาหกรรม ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการแบบใด ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยผลที่ได้จากการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านสวัสดิการองค์กรให้มีความเหมาะสม และเป็นแนวทางในการออกแบบงานให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้มีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านลักษณะงานในสถานประกอบการของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง



4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

#### วิธีวิจัย

ประชากรใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 476 โรงงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Infinite Population) ผู้วิจัยจึงคำนวณตามสูตรในกรณีที่ไม่ทราบจำนวน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 134) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน แต่เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากนั้นผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างตามสะดวกแบบโควตา กับพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติงานในโซนประเทศจีน จำนวน 200 คน และพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองที่ปฏิบัติงานในโซนประเทศญี่ปุ่น จำนวน 200 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานในสถานประกอบการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาสร้างเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและแบบสอบถามในการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดสอบกับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เนื่องจากเป็นจำนวนที่ได้รับการยอมรับว่าอยู่ในช่วงที่มีการกระจายแบบปกติ (Normality Test) เหมาะสำหรับการนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Reliability) ของครอนบาค (Cronbach) โดยมีเกณฑ์การยอมรับตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 149) ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้แบบสอบถามแต่ละด้านได้ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.79-0.94

โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามกับพนักงานโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ จาก แหล่งเอกสารทางวิชาการ ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD.) และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติสมการถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

#### ผลการวิจัย และ อภิปรายผล

1. แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สวัสดิการถือเป็นผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรสวัสดิการของหน่วยงาน เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญบุคลากรให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ

เพื่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจมีความพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจสวัสดิการให้เป็นตัวเงิน หรือให้ส่วนที่ไม่เป็นตัวเงินก็ได้ ดังที่ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2558: 27) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้ดี ย่อมเกิดจากความพอใจงานที่ทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมและสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญ สะดวกสบาย และความสนใจอย่างมากในการเสริมขวัญ กำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างสถานการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจให้ความร่วมมือ วิธีการที่ฉลาดที่สุดก็คือ การจัดสวัสดิการและให้ผลประโยชน์เกื้อกูลกันเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงานนั่นเอง สอดคล้องกับสุดาศิริ เฮงพลธนา (2556: 48-49) ได้ให้ความหมายว่าสวัสดิการ หมายถึง สภาพการที่บุคคลหรือชุมชนมีการกินดีอยู่ดี มีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์สุข หรืออาจหมายถึง สิ่งที่น่ายจางจัดให้เพื่อความสะดวกหรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง ซึ่งการที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานแห่งใดนั้น ปัจจัยที่มักจะต้องคำนึงถึงประการหนึ่งก็คือหน่วยงานดังกล่าวจัดสวัสดิการให้คนงานมากพอที่เขาจะใช้ชีวิตการทำงานได้เพียงไร เพราะชีวิตการทำงานมีระยะเวลาครึ่งหนึ่งของอายุขัย จึงเป็นธรรมดาที่บุคคลต้องแสวงหาที่ที่จะมีความสุขบ้างตามสมควร ดังนั้น สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการกินดีอยู่ดีและศักดิ์ศรีของการดำรงชีวิตในสังคมอยู่ไม่น้อย (อารีรัตน์ เข้มเพชร, 2555: 2) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านเรียงตามลำดับพบว่า แรงจูงใจลำดับแรก คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ประเภทเงินโบนัส จัดอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจหรือผลประโยชน์ที่โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เป็นการสร้างหรือเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้างมีการกินดีอยู่ดีของการดำรงชีวิตในสังคม หรือตามความเห็นของ Flippo (1971: 54) และอัททิพย์ ราษฎร์นิยม และคณะ (2558: 114) กล่าวว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนโดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำจ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ให้หมักกำลังกายมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

2. แรงจูงใจด้านลักษณะงานในสถานประกอบการของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ในภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล ผู้ทำงานอย่างใกล้ชิดมนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลการกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจ จดจ่ออยู่กับงานที่ทำและมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่าการงานนั้นมีความสำคัญแล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกธรรมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ ดังที่ Hackman & Oldham (1975: 224) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคคลที่จะทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ได้ บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณลักษณะผลงานที่ดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงาน ลำดับแรกคือมีความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างดี จัดอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดังที่ Hackman and Lawler (1971: 161) ที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพที่สำคัญทางจิตใจที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะทำให้เพิ่มแรงจูงใจภายในและมีผลต่อผลลัพธ์ในการทำงานสภาพที่สำคัญทางจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ว่าการงานนั้นมีความหมาย การได้รับผิตชอบผลลัพธ์จากการทำงาน และการรู้ผลของการกระทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน รักษาใจ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด

(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจลำดับแรก คือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยการศึกษาความเข้าใจต่องานที่ทำเป็นอย่างยิ่ง

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรกคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง กล่าวคือ หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้นแต่จะเต็มใจทำงานเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อช่วยให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญทิพย์ ภิญโญชัยอนันต์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า ประชากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรเป็นลำดับแรก ดังที่ Mowday, Steers & Porter (1982: 27) กล่าวว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยพุงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า ซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตนโดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งสอดคล้องกับสุนันทา เลาหนันท์ (2558: 8-9) ที่กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งบุคคลนั้นมีความเต็มใจเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน เพื่อให้องค์กรที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตามรวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. แรงจูงใจด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองทุกด้าน เมื่อพิจารณาน้ำหนักของความแปรปรวนรวมกันเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดโดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.23 หรือร้อยละ 23 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการที่ได้รับในปัจจุบันเป็นผลประโยชน์ที่โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ได้แก่ การให้บริการตรวจสุขภาพจากแพทย์ประจำปี การจัดแพทย์มาให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ มีเวชภัณฑ์และห้องพยาบาลบริการโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ การจัดห้องน้ำห้องส้วมสำหรับพนักงานอย่างเพียงพอและถูกสุขลักษณะ ตลอดจนการควบคุมร้านอาหารในบริษัทให้สะอาด มีคุณค่า ถูกหลักโภชนาการและราคาถูก สิ่งเหล่านี้ยังไม่ตรงต่อความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน โดยเป็นที่น่าสังเกตว่าสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับนั้น เป็นสิ่งที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน มากกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการปฏิบัติงานภายในโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานกับเครื่องจักรที่ต้องมีความปลอดภัย มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มผลผลิตของงาน จึงจะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวองค์กร ว่าสามารถสร้างความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากเครื่องจักรนั้น ส่วนใหญ่ค่อนข้างร้ายแรง อาจถึงขั้นสูญเสียอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย เช่น นิ้วมือ มือ หรือแขน เป็นต้น อันเป็นผลให้ผู้บาดเจ็บต้องพิการไปตลอดชีวิต ดังที่ Nauman (1993: 61) กล่าวว่า หากพิจารณาถึงการจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกในงานอุตสาหกรรมแล้ว สวัสดิการด้านนี้จึงหมายถึง การป้องกันอันตรายที่เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ก็คือการจัดทำเครื่องป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ



หรือที่เรียกว่า การ์ดหรือเซฟการ์ดของเครื่องจักร โดยการออกแบบหรือตามหามาตรการป้องกันมิให้มีอันตรายได้ จึงต้องมีการจัดการทำการการ์ดเครื่องจักรให้ถูกต้องและเหมาะสมที่สุดลักษณะของการ์ดที่ดี โดยในการจัดสวัสดิการขององค์กรใด ๆ ก็ตาม นิติยา เพ็ญศิริ และสุรชาติ ณ หนองคาย (2555: 303-304) ได้กำหนดตามหลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ กล่าวคือ สวัสดิการที่จะจัดตั้งให้ขึ้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่หรือทั้งหมด โดยมีให้เป็นการจัดตั้งแก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น ประกอบกับหลักความสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร กล่าวคือ จะต้องตอบสนองตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่ตรงกับความคิดเห็นขององค์กร สอดคล้องกับ Mowday, Steers & Porter (1982: 27) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่ตรงต่อความต้องการแล้ว จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

5. แรงจูงใจด้านลักษณะงานในสถานประกอบการมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองทุกด้าน เมื่อพิจารณาน้ำหนักของความแปรปรวนร่วมกันเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับลักษณะงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุดโดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.30 หรือร้อยละ 30 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ลักษณะงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีลักษณะที่ต้องปฏิบัติงานแข่งกับเวลา เช่น เวลาและจำนวนในการผลิตชิ้นส่วนต่อวันต้องได้ตามที่กำหนด จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่มีอิสระในการทำงาน ซึ่งการได้อิสระนี้ถือเป็นแรงผลักดันในการทำงานอย่างหนึ่ง โดยพนักงานที่ได้รับอิสระในการทำงานจะมีความสุขมากกว่า รู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานมากขึ้น และมีความเครียดน้อยลง ต่างจากบริษัทที่คอยกดดัน และเน้นการออกคำสั่ง เพราะพนักงานจะเครียด และรู้สึกเหมือนถูกควบคุมจนเกินไป โดยปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554: 130-131) อธิบายว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานานพนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย สอดคล้องกับ Hackman (1976: 253-254) และ Mowday, Steers & Porter (1982: 27) ที่พบว่า คุณลักษณะงานที่เกิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการการทำงานของตนเอง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2551). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ:

กระทรวงแรงงาน.

ธัญทิพย์ ภิญญชัยอนันต์. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร

กรณีศึกษา บริษัท สกลนคร โอเอ แอนด์ คอมพิวเตอร์ จำกัด. สารนิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. อินเทอร์เน็ต.

นิติยา เพ็ญศิริ และสุรชาติ ณ หนองคาย. (2555). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อ

ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2556). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มนูญ ตนะวัฒนา. (2558). การพัฒนาบุคคลในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเอส พรีนติ้งเฮาส์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2557). “การจูงใจและการเสริมแรง” พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2558). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: พิกซ์อักษร.
- สุดาศิริ เฮงพูลธนา. (2556). กฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันทา เลานันท์. (2558). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม, ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์. (2558). แนวโน้มตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ. วารสาร เศรษฐศาสตร์ศรีนครินทร์วิโรธ, 5 (5), 113-120.
- อารีรัตน์ เข้มเพชร. (2555). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ ธีระวนิช. (2555). การจัดการยุคใหม่ = Modern management. นนทบุรี: มาเธอร์ บอส แพคเก็จจิ้ง.
- Black, S. (1988). Work role transitions : a study of American expatriate managers in Japan. Journal of International Business Studies, 19(2), 277-294.