

แบบประเมินบทความ/งานวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ชื่อบทความ (ภาษาไทย) : ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจรรีกรักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(ภาษาอังกฤษ) : The relationship between human resource management and organizational loyalty among personnel working for
Office of the Basic Education Commission

หัวข้อการพิจารณา

หัวข้อ	คะแนนประเมิน					ข้อแก้ไข / ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	4	5	
1. บทคัดย่อ				✓		ok
2. Abstract				✓		ok
3. บทนำ				✓		ok
4. วัตถุประสงค์การวิจัย/การศึกษา				✓		ok
5. วิธีการวิจัย/วิธีการศึกษา				✓		ok / 4 ข้อ, 5 ข้อ, 6 ข้อ, 7 ข้อ, 8 ข้อ, 9 ข้อ, 10 ข้อ
6. ผลการวิจัย/ผลการศึกษา				✓		ok / 1 ข้อ, 2 ข้อ, 3 ข้อ, 4 ข้อ, 5 ข้อ, 6 ข้อ, 7 ข้อ, 8 ข้อ, 9 ข้อ, 10 ข้อ
7. สรุปผลการวิจัย/สรุปผลการศึกษา				✓		ok / 1 ข้อ, 2 ข้อ, 3 ข้อ, 4 ข้อ, 5 ข้อ, 6 ข้อ, 7 ข้อ, 8 ข้อ, 9 ข้อ, 10 ข้อ
8. อภิปรายผล/ข้อเสนอแนะ				✓		ok / 1 ข้อ, 2 ข้อ, 3 ข้อ, 4 ข้อ, 5 ข้อ, 6 ข้อ, 7 ข้อ, 8 ข้อ, 9 ข้อ, 10 ข้อ
9. เอกสารอ้างอิง				✓		ok / 1 ข้อ, 2 ข้อ, 3 ข้อ, 4 ข้อ, 5 ข้อ, 6 ข้อ, 7 ข้อ, 8 ข้อ, 9 ข้อ, 10 ข้อ
10. ความใหม่และคุณค่าทางวิชาการ				✓		ok

(อาจมีเอกสารแนบหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม – ถ้ามี)

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศิริรัตน์ ชูกรณ์ และ วิลาสินี จินตลิขิตดี

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
email: s62563809004@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

องค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างต้องประสบปัญหาบุคลากร ลาออก หรือขอโอนย้ายหน่วยงาน เหตุผลหลักมักเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบกับปัญหานี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนกลาง จำนวน 299 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง ($r=0.758$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ โดยใช้เป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิจารณานำไปใช้ประโยชน์ ในการเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความจงรักภักดี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1/1 ลาตาม

The relationship between human resource management and organizational loyalty among personnel working for Office of the Basic Education Commission

Sirirat Chukon and Vilasinee Jintalikhitdee

College of Politics and Governance, Suan Sunandha Rajabhat University
email: s62563809004@ssru.ac.th

Abstract

Both public and private organizations often encounter with personnel transfer require or resignation's problem. The main reason always relate with human management and the lack of organization loyalty. Office of the Basic Education Commission also face with this problem. The objectives of this research were to: 1) study the level of human resource management for Office of the Basic Education Commission; and 2) study the relationship between human resource management and organizational loyalty among personnel working for Office of the Basic Education Commission. This research is a quantitative research. The sample group consisted of 299 personnel of Office of the Basic Education Commission were obtained by accidental sampling. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by using statistics of percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The research findings were as follows: Human resource management of Office of the Basic Education Commission was in the high level an average was 3.74. Pearson correlation test results revealed that human resource management was positively related to organizational loyalty of the personnel for Office of the Basic Education Commission, at high level ($r=0.758$) with the significance at the 0.05 level. The research can also be used as supporting information for those involved in the human resource management system to use in the development organizational loyalty among personnel working for Office of the Basic Education Commission to do better.

Keywords: Loyalty, Human resource management, Office of the Basic Education Commission

1780000

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จที่วางไว้ องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่จะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง เพราะหากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำได้มีประสิทธิภาพแล้ว บุคคลในองค์กรก็จะมีศักยภาพ สามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คิดพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีความเต็มใจทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ตามมาด้วย และท้ายที่สุดองค์กรก็จะประสบความสำเร็จ ทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น บุคลากรและองค์กรสามารถก้าวหน้าไปพร้อมกันได้ ตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ไม่อุทิศทุ่มเทแรงใจในการทำงาน ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมา และเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ใช่เพียงแค่การสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องรวมถึง การดำเนินการเพื่อที่จะดำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร โดยดึงความสามารถที่มีของบุคลากรนำมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่องค์กร ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังทัศนคติ หรือสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากร มีต่อองค์กร เกิดความรัก ความซื่อสัตย์ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ ความผูกพัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยินดีอยู่ร่วมดำเนินงานให้กับองค์กรไปในระยะยาว หากองค์กรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ปัญหาการสรรหา คัดเลือกบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน บุคลากรไม่ตั้งใจทำงาน อัตราการลาออก การขอโอนย้าย ย่อมลดน้อยลง ซึ่งปัญหาดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นองค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างต้องประสบปัญหาบุคลากร ลาออก หรือขอโอนย้ายหน่วยงาน เหตุผลหลักมักเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นองค์กรของรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญมากในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งการที่จะ ดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ บุคลากรขององค์กร จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อุทิศตนเพื่อองค์กร มีความสุข รู้สึกอยากทำงานร่วมกับองค์กร พร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งยังเป็นองค์ประกอบในการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเท แต่ที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเจอกับปัญหา มีการสรรหา คัดเลือก เรียกบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานจำนวนมาก เนื่องจากบุคลากร มีการลาออก ขอโอนย้ายหน่วยงานจำนวนมากด้วยเช่นกัน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ไม่ต่อเนื่อง บุคลากรเริ่มงานใหม่ไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าเท่าที่ควร เนื่องจากการเกษียณอายุ การลาออก หรือโอนย้ายหน่วยงานออกไปจากองค์กร ทำให้ขาดการติดต่อสื่อสาร ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากปัญหาดังกล่าว ถือว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความเหมาะสม กับสภาพปัจจุบัน เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร รวมทั้งนำไปพัฒนาและเสริมสร้างให้ บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

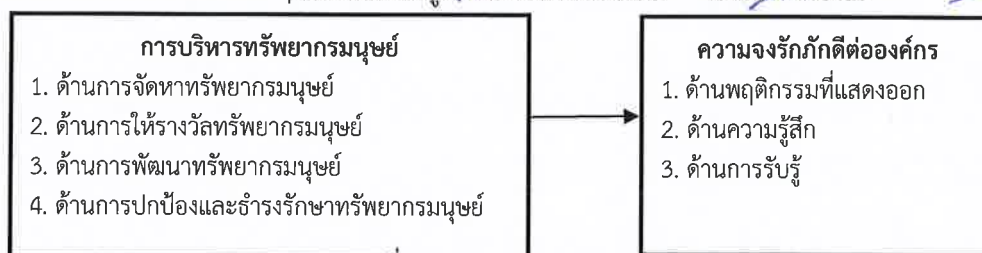
การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวคิดการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของ Ivancevich (2001, p. 36) และแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ Hoy & Rees (1974, pp. 274-275) ตัวแปรที่ใช้ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดี ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก ด้านการรับรู้ โดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2563 ถึง เดือนมกราคม 2564 และสรุปผลการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2564 ถึง เดือนเมษายน 2564

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจงรักภักดี ต่อองค์กรที่นักวิชาการท่านต่าง ๆ ได้นำเสนอไว้ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : แนวคิดของ Ivancevich (2001, p. 36) และ Hoy & Rees (1974, pp. 274-275)

การรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% จากจำนวนประชากร 1,352 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามส่งอาจารย์ที่ปรึกษา ทำการปรับแก้ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือนิยาม ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.92 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.97 จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา ได้ครบตามจำนวนที่กำหนด 299 ฉบับ และได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป perfect statistics professionally presented (PSP) เพื่อใช้ในการวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และความจริงที่ถูกต้องของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Means) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินการวิจัยโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย เพื่อแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

2. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เกณฑ์การพิจารณาความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553 น. 314)

0.91 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	3.59	0.77	มาก	1
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	3.44	0.75	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.30	0.91	ปานกลาง	4
4. ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	3.32	0.89	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.74	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.44) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.30)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.97	0.65	มาก	1
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.66	0.83	มาก	2
3. ด้านการรับรู้	3.60	0.83	มาก	3
รวม	3.74	0.69	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.97) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก (ค่าเฉลี่ย = 3.66) และด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.60)

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.657*	0.000	ปานกลาง
2. ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.664*	0.000	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.645*	0.000	ปานกลาง
4. ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์	0.731*	0.000	สูง
รวม	0.758*	0.000	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวก ($r = 0.758$) กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\text{Sig.} = 0.000$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.731$) รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.664$) และ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดในระดับปานกลาง ($r = 0.645$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีการใช้กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของงวนะ วงษ์สุวรรณ (2550, น. 8) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร

Liaw

Lothner

ทรัพยากรมนุษย์จะสามารถช่วยให้พนักงานในองค์กรสามารถพัฒนาตนเอง และนำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์กรเกิดความมั่นคง และบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังและสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราซ (2550, น. 118) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรทุกฝ่ายล้วนมีคุณค่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และเหมาะสมจึงช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีกระบวนการในการแสวงหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กร ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน และบุคลากรสามารถนำความรู้ ความสามารถที่มีของตนเองมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีความเห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของปิยาพร ทองแสง (2555, น. 14) ได้สรุปว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย โสสุวรรณจินดา (2556, น. 1) ได้สรุปว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอาจมีการใช้กระบวนการออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสม หรือตรงกับความต้องการของบุคลากร จึงส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้นั้นไม่ตอบโจทย์ บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ ให้มีความรู้ ความชำนาญ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถได้ จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เหมาะสม โดยให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในหลักสูตรที่เหมาะสมตามความสมัครใจ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich (2001, p. 15) ได้สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสามารถช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการ เพื่อเป็นการสร้าง และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของธัญญา ผลอนันต์ (2546, น. 17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นอกเหนือจากด้านองค์กรแล้วยังมีผลต่อด้านบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพ ความสามารถของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถ เชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์กันภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม จึงทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีตามไปด้วย โดยด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรได้ให้ความสำคัญกับการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมทุกกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ และยังเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ หากองค์กรไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาดำเนินงาน องค์กรก็จะประสบความล้มเหลวตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ยาก โดยองค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย ต่อสุขภาพ เกิดความสะดวกสบาย สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานบกพร่อง

หรือผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเติม การกล่าวชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ หรือให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาปรับปรุง และพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น และมีแนวทางหรือจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich (2001, p. 36) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า สามารถแบ่งกระบวนการออกได้เป็น 4 ด้าน โดยมุ่งเน้นแต่ละกระบวนการด้านคน และผลลัพธ์ หนึ่งในนั้นคือ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ แรงงานสัมพันธ์ และการต่อรอง ความปลอดภัยต่อสุขภาพ และการแก้ไขความไม่ปลอดภัยที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ เกิดความสะดวกสบาย ประกอบด้วย แรงงานสัมพันธ์และการต่อรองโดยรวม ความปลอดภัย สุขภาพ ความสะดวกสบาย และการประเมินผล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy, Noe & Premaux (1999, p. 5) กล่าวถึง บุคลากร และแรงงานสัมพันธ์ เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานจะประสบผลสำเร็จได้นั้นเกิดจากบุคลากร

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่วนใหญ่แล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะมีนโยบายมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาครู นักเรียน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขตเป็นส่วนใหญ่ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางไม่ได้รับการพัฒนา ผิดกรอบเท่าที่ควร ดังนั้น การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางจึงมีความสำคัญมาก เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือบรรลุผลสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรในส่วนกลางจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเป็นผู้นำ และศักยภาพด้านอื่น ๆ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ รวมถึงภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของปิยาพร ห่องแสง (2555, น. 14) ได้สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการบริหารบุคคลในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้ศึกษาเห็นว่าองค์กรควรพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น โดยการจัดทำโปรแกรมหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกส่วนงาน มีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้เลือกพัฒนา ผิดกรอบ ในด้านที่สนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการเพิ่มความท้าทายในการทำงาน ให้โอกาสเรียนรู้เป็นเครื่องมือ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาในการศึกษาหาความรู้ หรือรับการพัฒนา ผิดกรอบมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุง คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และองค์กรเห็นบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งจะต้องรักษาไว้

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีนโยบายหรือแนวทางเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรด้วยความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ เกิดความสะดวกสบาย เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพัน การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยต่อสุขภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มีการนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น เป็นต้น
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีนโยบายส่งเสริม การพัฒนา ผิดกรอบ เพิ่มทักษะให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุม มีการมอบทุนให้แก่บุคลากร สำหรับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาด้านตัวแปรอื่น เพิ่มเติมเช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพราะตัวแปรตามผลการทบทวนวรรณกรรมทำให้พบว่า ตัวแปรเหล่านี้สามารถส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและการคงอยู่ของบุคลากรและเพื่อให้องค์กรได้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ควรนำเทคนิคอื่น ๆ มาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้รายละเอียดต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถามปลายเปิด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- เกรียงศักดิ์ เชี่ยวอิง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- ธีระศักดิ์ กาบรรณารักษ์. (2556). **ความจงรักภักดี: พลังแห่งการพัฒนาและอยู่รอด**. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-power-of-development-and-outlast.html>.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- นนท์ธัญญา ไกรวารี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างแนวปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างรายเดือน บริษัท ท็อปโกลฟ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- นิจิตตา ชัยณรงค์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2550). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาคารอสมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โพรเพซ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวคิด**. กรุงเทพฯ: เวสต์เทรต ประเทศไทย.
- อารีย์รัตน์ หมั่นทรัพย์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). **Intense loyalty in Organizations: A case study of college Athletics**. *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- Barnard, C. (1961). **Chester barnard and the systems approach to nurturing organizations**. New York: Andrea Gabor Baruch College, City University of New York.
- Baron, R. A. (1986). **Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work**. Boston: Allyn & Bacon.
- Blau, P. M., & Scotts, W.R. (1962). **Formal organizations: A comparative approach**. San Francisco: Chandler.
- Bowin, R. B., & Harvay, D. (2001). **Human Resource Management: An Experiential Approach**. New Jersey: Upper Saddle River, Prentice – Hall.
- Dessler, G. (2008). **Human Resource Management**. New Jersey: Pearson Education, Inc. Upper Saddle River.
- Fletcher, G. P. (1993). **Loyalty: An essay on the morality of relationships**. New York: Oxford University Press.
- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). **Subordinate Loyalty to Immediate Superiors: A Neglected Concept in the study of Educational Administration**. *Sociology of Education*, 47, 274-275.
- Ivancevich, J. (2001). **M. Human Resource Management**. New York: Mc Graw – Hill, Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-609.
- Mondy, R.W., Noe, R. M., & Premeaux, S R. (1999). **Human Resource Management**.

New Jersey: Upper Saddle River.

Robbing. (2001). **Organizational behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice –Hall.

Sheldon, M. E. (1971). **Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization**. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.

Steers, R. M. (1991). **Introduction to organization behavior**. New York: Harper Collins.