

โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

A Causal of Practitioner Employee's Intention to Stay
in The Glass Industries Company with Job Embeddedness as Mediator

¹ณัฐพิชญ์ ศุภกานต์สิริ และ ²ชัยยุทธ กลีบบัว

¹Natpitcha Supakansiri and ²Chaiyut Kleeubua

¹นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา จิตวิทยาประยุกต์

คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹Master of Art, Applied Psychology Graduate School, Srinakharinrot, University

²Lecturer of Multidisciplinary/Interdisciplinary, Graduate School Professor, Srinakharinrot, University

¹Corresponding Author. E-mail: natpitcha.pui@swu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ตัวอย่างวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 215 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 เท่ากับ 49.20 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.36 ค่า P-Value เท่ากับ 0.07 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.97 และค่า SRMR เท่ากับ 0.05 และตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 73.80 โดยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.18, p<.01$) และการฝังตรึงในงานมีอิทธิพลส่งผ่านถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.55, p<.01$) ในส่วนของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว มีอิทธิพลโดยรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta =0.04, p=0.91$) และไม่พบอิทธิพลส่งผ่านของการฝังตรึงในงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการฝังตรึงในงานมีความสำคัญในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานสามารถนำไปวางแผนการออกแบบโครงการหรือกิจกรรม เพื่อเพิ่มระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่ในงาน; การฝังตรึงในงาน; การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน;
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว

Abstracts

The purposes of this research were as follows: A Causal of Practitioner Employee's Intention to stay in the glass industries company with job embeddedness as mediator. The Research Samples consisted of 215 people. A research instrument used in this study was a questionnaire, it was analyzed by a structural equation modelling program (SEM), which showed that the calculated indices provided good model fit (Chi-Square = 49.20, df = 36, Chi-Square/ df = 1.36, P-Value = 0.07, RMSEA = 0.041, CFI = 0.99, TLI = 0.978 SRMR = 0.05 And all variables in the model were accounted for in 73.8%. perceived supervisor support have a total effect with statistically significant on intention to stay ($\beta=0.18$, $p < .01$) and Job embeddedness have a statistically significant on the relationship between perceived supervisor support with intention to stay. ($\beta=-0.05, p<.01$) Work family conflict have a total effect with not statistically significant on intention to stay ($\beta =0.04, p < .01$) have indirect effect with statistically significant on intention to stay ($\beta=0.55, p = .91$) No statistically significant influence of job implantation on the relationship between work-family conflict and intention to stay at work was found. Has a positive direct influence on persistence in the job not statistically significant Has a positive direct influence on persistence in the job .The results showed that perceived supervisor support is therefore important to predict persistence intention to stay. The perception of supervisor support and job embedding is important in predicting persistence in the job The results of this research can be used to plan the design of projects or activities To increase the level of intent to remain in the work of the operational level employees

Keywords: Intention to stay; Job Embeddedness; Perceived Supervisor Support; Work family conflict

บทนำ

ปัจจุบันการลดลงของพนักงานเป็นปัญหาระดับประเทศของหลายองค์กร ในอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอัตราการลาออก/เปลี่ยนงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับอัตราการลาออกของพนักงานในตำแหน่งงานอื่น (Cholsirpong, 2020) นับเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ ส่งผลกระทบต่อองค์กรที่ต้องขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะที่มีทักษะตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม หรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน นับเป็นกลุ่มแรงงานสำคัญที่จะขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังเช่น บริษัทบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมราชบุรี ที่ประสบปัญหาการเปลี่ยนงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มากกว่าร้อยละ 50 ส่งผลกระทบต่อการผลิต ทำให้บริษัทไม่สามารถผลิตได้อย่างเต็มกำลังผลิตสินค้าได้ไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด และยังส่งผลกระทบในด้านการสร้างขีดความสามารถ และศักยภาพการแข่งขันขององค์กร เนื่องจากองค์กรได้สูญเสียความรู้ ความชำนาญที่มีติดตัวพนักงานให้กับองค์กรอื่น ยังส่งผลให้ต้นทุนในการบริหารงานสูงขึ้น สูญเสียงบประมาณในการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงานใหม่ ดังนั้นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพให้คงอยู่ในองค์กรจึงเป็นประเด็นสำคัญ และมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อองค์กรในหลากหลายมิติ

ดังนั้น การที่พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานนั้น จะทำให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้อย่างคล่องตัวและต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์การมีการเจริญเติบโตและพัฒนาในระยะยาวได้อย่างยั่งยืนต่อไป พนักงานจะมีทักษะ ความสามารถ และความชำนาญชัดเจนเพิ่มขึ้น ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก และไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายทำให้ไม่เกิดความติดขัด หยุดชะงักงานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง (ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร, 2550) การสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์การ เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับองค์การเป็นเวลานาน โดยที่แสดงให้เห็นว่าองค์การให้ความสำคัญเป็นอยู่ที่ดีมีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานใหม่มาก โดยอาศัยบุคลากรเก่าช่วยแนะนำกันมา (ปราชญา กล้าพจณ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์, 2550) องค์การใดที่ปฏิบัติต่อพนักงานฉันท์เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักใคร่เยื้อย ผูกพันต่อกันและกันเหมือนเป็นญาติ เป็นเพื่อน องค์การนั้นก็จะมีความอบอุ่น มีผู้คงหลังไหลเข้าไป และผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว มักมีความพึงพอใจ ไม่คิดเปลี่ยนงานไปทำงานที่อื่นอีก

อย่างไรก็ตาม หนึ่งในแนวคิดที่ใช้อธิบายเรื่องความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีคือทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job embeddedness) โดย Mitchell, Holtom, and Lee (2001) เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายครอบคลุมปัจจัยทุกด้านของชีวิตพนักงาน ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์การนั้น ๆ เช่น ความไม่พอใจในเพื่อนเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ปริมาณงานมีมากเกินไป การย้ายตามคู่สมรส โดยพนักงานจะคำนึงถึงข้อเสียและค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการตัดสินใจลาออก เปรียบเทียบกับการคงอยู่กับองค์การ การฝังตรึงในงานยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ของพนักงานในเวลาต่อมาได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ ยิ่งพนักงานมีการฝังตรึงในงานมากเท่าไร ความตั้งใจจะลาออกจากงานและการลาออกจากงานจริง ๆ ก็ยิ่งน้อยลง ทฤษฎีการฝังตรึงในงาน (Job embeddedness; JE) จะมุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่รั้งไม่ให้ พนักงานลาออกจากงานปัจจุบัน หากพนักงานมีความฝังตรึงในงานทั้งมิติของในงานและนอกงาน จะเป็นความเป็นไปได้สูงที่พนักงานนั้นจะคงอยู่กับองค์การ ซึ่งแนวคิดเรื่องความฝังตรึงในงานนี้จะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์การต่อไป

จากการศึกษานานวิจัยพบว่า หนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงานแล้วทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ คือการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Kottke and Sharafinski, 1988) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพราะหัวหน้างานมีความใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุดซึ่งจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนและมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพนักงาน อีกทั้งยังเป็นแหล่งที่มาของความช่วยเหลือทั่วไปในความพยายามที่จะรักษาพนักงานที่สำคัญไว้ จึงมีผลต่อการทำให้พนักงานเกิดการฝังตรึงในงาน Mathis & John (2010) และอีกหนึ่งปัจจัยในด้านบริบทส่วนบุคคลคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ปัจจัยนี้ก็สำคัญ ไม่แพ้กัน เนื่องจากครอบครัวเป็นหน่วยย่อยทางสังคมและชุมชน และมีความสำคัญมากที่สุดต่อมนุษย์ทุกคน สาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานคือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว แต่หากพนักงาน มีการจัดการกับข้อขัดแย้งนี้ได้ก็จะทำให้พนักงานเกิดการฝังตรึงในงานไม่คิดจะลาออก

จากการทบทวนงานวิจัย พบว่าในประเทศไทย มีหลายงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าและความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวส่งผลโดยตรงถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ยังไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยดังกล่าวร่วมกับแนวคิดผังตึ๊งในงานที่มีผลต่อตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในบริบทของประเทศไทยมากนัก โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยมีสมมติฐานการวิจัยเบื้องต้นว่าการศึกษาทฤษฎีการผังตึ๊งในงาน จะทำให้สามารถอธิบายครอบคลุมปัจจัยทุกด้านของชีวิตพนักงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ทั้งเกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการผังตึ๊งในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง รวมจำนวนประชากร 229 คน ตามฐานข้อมูลของแผนกทรัพยากรบุคคล ณ เดือน มิถุนายน 2564

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง มีอายุ 20 ปีขึ้นไปทั้งเพศชายและเพศหญิง การคำนวณขนาดตัวอย่างจึงเลือกใช้วิธีการคำนวณภายใต้แนวทาง การใช้สถิติโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling; SEM) โดยมีแนวทางการพิจารณาจากการคำนวณจากสูตรของ Soper ตามสถิติ SEM โดยกำหนดค่า anticipated effect size = 0.27, desired statistical power level = 0.8, number of latent variables = 4, number of observed variables = 14, probability level = 0.05 พบว่าควรมีเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 175 คน เพื่อป้องกันการขาดหายของข้อมูลไม่เกินร้อยละ 30 ของจำนวนขั้นต่ำ รวมเป็น 228 คน ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในบริษัทบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่งจำนวน 228 ชุด มีการตอบกลับจำนวน 215 ชุด ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ 215 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกชุมชนที่อยู่อาศัย

ส่วนที่ 2 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .857 และมีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้างจากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 0.54 ค่า df เท่ากับ 2 ค่า χ^2/df เท่ากับ 17.05 ค่า P-Value เท่ากับ 0.76 ค่า RMSEA

เท่ากับ 0.084 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.92 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.50 (Hair.2010) ดังนั้น ข้อคำถามของตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอ ในการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การฝังตรึงในงาน ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามการฝังตรึงในงานจากแนวคิดของ Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 35 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .879 และมีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวแปรการฝังตรึงในงาน พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 3.41 ค่า df เท่ากับ 2 ค่า χ^2/df เท่ากับ 17.05 ค่า P-Value เท่ากับ 0.18 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.084 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.92 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.50 (Hair,2010) ดังนั้นข้อคำถามของตัวแปรการฝังตรึงจึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดการฝังตรึงในงาน ของพนักงานได้

ส่วนที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Kottke and Sharafinski (1988) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .918 และมีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 4.69 ค่า df เท่ากับ 5 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.93 ค่า P-Value เท่ากับ 0.45 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ทุกองค์ประกอบ มาตรฐานที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.50 (Hair.2010) ดังนั้นทุกข้อคำถามของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานของพนักงานได้

ส่วนที่ 5 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดของ Carlson and Kacmar (2000) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 18 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936 และมีคุณภาพความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 3.77 ค่า df เท่ากับ 4 ค่า χ^2/df เท่ากับ 0.94 ค่า P-Value เท่ากับ 0.43 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า TLI เท่ากับ 1.00 และค่า SRMR เท่ากับ 0.01 ทุกองค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานที่ยอมรับได้ คือมากกว่า 0.50 (Hair.2010) ดังนั้นตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว จึงมีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอในการวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ของพนักงานได้

ทุกแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) จนถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ แก้วแห่งหนึ่ง โดยการแจกแบบสอบถามและแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามรูปแบบเอกสารสมบูรณ์

ครบทุกชุด จำนวน 215 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน 1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย(mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะการแจกแจงของข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง(SEM) ด้วยโปรแกรม M Plus

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปรการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานในบริษัท ที่อยู่ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง จำนวน 215 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.1 ($n=112$) เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.9 ($n=103$) อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 ($n=76$) รองลงมาอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 ($n=53$) และอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8 ($n=49$) มีการทำงานเป็นกะ คิดเป็นร้อยละ 57.7 ($n=124$) ทำงานอยู่ในแผนกควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 40.5 ($n=87$) รองลงมาแผนกคลังสินค้าคิดเป็นร้อยละ 18.1 ($n=39$) แผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 11.2 ($n=24$) ส่วนใหญ่พักอยู่ในชุมชนเจ็ดเสมียน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ($n=83$) และพักอยู่ในหอพักบริษัท คิดเป็นร้อยละ 30.7 ($n=66$) และชุมชนคอนทราย คิดเป็นร้อยละ 17.7 ($n=38$)

2. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

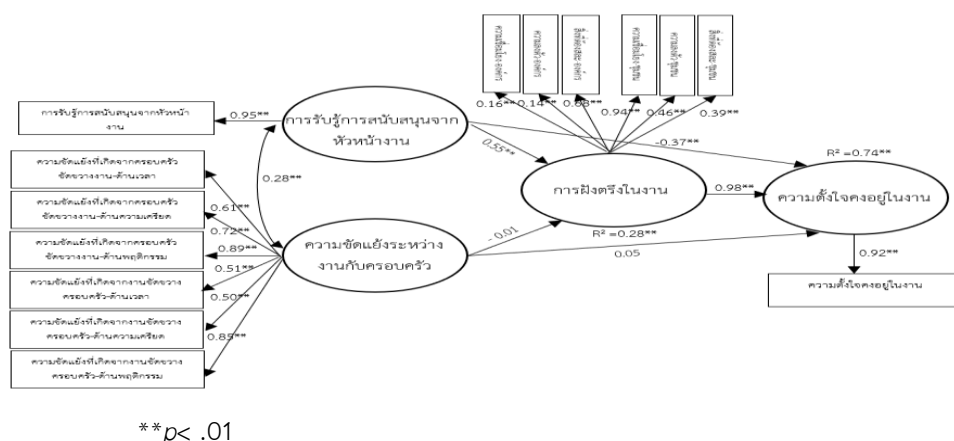
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.15 – 3.84 ($SD = 0.42-0.87$) อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ถึงการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในระดับมาก ($M = 3.84$, $SD = 0.74$) มีการรับรู้ถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับ ($M = 3.67$, $SD = 0.47$) มีการรับรู้ถึงการฝังตึงในงานในระดับ ($M = 3.43$, $SD = 0.42$) และมีการรับรู้ถึง

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวในระดับ ($M = 3.14, SD = 0.87$) และทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ χ^2 เท่ากับ 49.20 ค่า df เท่ากับ 36 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.36 ค่า P-Value เท่ากับ 0.07 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ค่า CFI เท่ากับ 0.99 ค่า TLI เท่ากับ 0.978 และค่า SRMR เท่ากับ 0.05 จากข้อมูลค่าสถิติดังที่กล่าวมาในช่วงต้นสนับสนุนว่าโมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีผลการวิเคราะห์แสดงตามค่ามาตรฐาน ดังภาพประกอบ 2

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล และการวิเคราะห์ลักษณะอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



$$\chi^2 = 49.20, df = 36, \chi^2/df = 1.36, P\text{-Value} = 0.07, RMSEA = 0.04, CFI = 0.99, TLI =$$

ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรม
บรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

การวิเคราะห์ลักษณะอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล

การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลรวม (Total Effect:TE) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.18, p<0.01$) มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.37, p<0.01$) และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตึงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.55, p<0.01$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง อาจส่งผลทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ แต่หากการรับรู้สนับสนุนจากหัวหน้างานสูง

เป็นการสนับสนุนทำให้เกิดการฝังตึงในงาน ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง กล่าวคือ หากพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในด้านความเชื่อมโยง ด้านความลงตัว และสิ่งที่ต้องสละทิ้งในมิติองค์กร และมีมิติชุมชนที่เป็นลักษณะของการฝังตึงจะส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น

ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีอิทธิพลรวม (Total Effect:TE) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.04$, $p=0.91$) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=-0.05$, $p=0.47$) และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางลบผ่านการฝังตึงในงาน ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ($\beta=0.01$, $p=0.91$) แสดงว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีการจัดการความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวสูงหรือต่ำ ก็ไม่ส่งผลทำให้พนักงานเกิดมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีผลเกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยพนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเข้ามาช่วยจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และส่งผ่านการฝังตึงในงาน ส่งผลทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการวิเคราะห์การส่งผ่านของตัวแปรการฝังตึงในงาน ซึ่งการฝังตึงในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้วยวิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการฝังตึงในงาน มีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการฝังตึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (coeff=0.55, CI=[0.07,0.01]) แสดงว่าการฝังตึงในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลรวมอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมโมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรปัจจัย	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			การฝังตรึงในงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	- 0.37**	0.55**	0.18**	0.55**	-	0.55**
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว	0.05	- 0.01	0.04	-0.01	-	- 0.01
การฝังตรึงในงาน	0.99**	-	0.99**	-	-	-
R²	0.74**			0.28**		

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

DE หมายถึงอิทธิพลทางตรง IE หมายถึงอิทธิพลทางอ้อม TE หมายถึงอิทธิพลรวม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุแก้วแห่งหนึ่ง โดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยดังกล่าวมีประเด็นที่น่าสนใจ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงในเชิงลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากผลการวิจัย พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ -0.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($\beta = -0.37, p < 0.01$) ในขณะที่ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางอ้อมในเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการฝังตรึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน เท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.55, p < 0.01$) ทั้งนี้พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่สูง จะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ ซึ่งอิทธิพลทางอ้อมเป็นบวกแต่อิทธิพลทางตรงกลับเป็นลบกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อาจเกิดจากสาเหตุ บุคลิกและการแสดงออกของหัวหน้างานแต่ละคน เช่น ผู้นำแบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) เป็นผู้นำที่มีลักษณะมุ่งเอาผลงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการไม่สนใจสัมพันธภาพของทีมงาน เห็นผู้ร่วมงานของความกระตือรือร้น มีการกำหนดเป้าหมายและหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนซึ่งลักษณะผู้นำแบบนี้จะสร้างความกดดันให้กับลูกน้อง จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงาน เมื่อรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง แต่ความตั้งใจคงอยู่ในงานไม่สูงตามไปด้วย และหากมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานผ่านการฝังตรึงในงาน จะทำให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชิต ชายทวีป และธนินฐา สมัย (2563) ที่ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร ศึกษาวิจัยนี้ต้องการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Meta-Analysis) และเชิงสังเคราะห์ (Synthesis Analysis) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรมี 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ 2) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งงาน 3) รูปแบบภาวะผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร แต่ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานจะมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร

ตัวแปรความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ที่มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.04, p=0.91$) โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=0.05, p=0.47$) แสดงว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านการฝังตึงในงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.55, p=0.91$) แสดงว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านการฝังตึงในงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากสาเหตุ ความยืดหยุ่น ในเรื่องของเวลาในการดูแล ครอบครัวที่แตกต่างกัน กลุ่ม “พนักงานระดับปฏิบัติการ” มีลักษณะงานคือ ไม่มีงานที่ต้องรับผิดชอบที่ตายตัว ส่วนใหญ่เป็นการรับคำสั่งจากหัวหน้างาน และเวลาการทำงานเป็นกะ จึงมีความยืดหยุ่นเรื่องของช่วงเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่จึงไม่มีปัญหาเรื่องของเวลา เนื่องจากสามารถจัดสรรเวลาในการรับ-ส่งลูกไปโรงเรียน หรือทำธุระในช่วงเวลากลางวันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวฤณพร ญัฐรุจิโรจน์ 2560 ศึกษาลักษณะของคนวัยแรงงาน ด้วยการสัมภาษณ์พนักงาน จึงทราบว่าบุคลากรในบริษัทสังคมไทยแม้ว่าจะมีบทบาทซับซ้อน ทำให้ต้องแสดง บทบาทหน้าที่ต่อครอบครัวในหลายๆด้านพร้อมกัน ทั้งเป็นสามีหรือภรรยา เป็นแม่บ้าน หรือ พ่อบ้าน เป็นบุคลากรวัยแรงงานเพื่อหารายได้ และเป็นผู้ดูแลบุตรและผู้สูงอายุผู้เป็นบุพการีไปพร้อมกัน หากกลุ่มคนเหล่านี้มีเวลาว่างที่ยืดหยุ่น สามารถทำธุระไปพร้อมๆได้ก็จะมีผลกระทบต่องานและครอบครัว

ผลการวิเคราะห์การส่งผ่านของตัวแปรการฝังตึงในงาน ซึ่งการฝังตึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับผลต่อการคงอยู่ในงาน ด้วยวิธี Bootstrapping เพื่อยืนยันค่าอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการฝังตึงในงาน มีบทบาทการส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator) จากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีการฝังตึงในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ($\text{coeff}=0.55, \text{CI}= [0.07, 0.01]$) แสดงว่าการฝังตึงในงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า จากการศึกษา meta-analysis ของ Ghosh

and Gurunathan (2015) โดยใช้ทฤษฎีการฝังตริงในงานของ Mitchell, Holtom, Lee, et al. (2001) สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตริงในงาน (On-the-JE) ต่อการฝังตริงในงาน (On-the-job) ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานตามที่ผลการวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและการฝังตริงในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ B. J. Bergiel, Bergiel, and Balsmeier (2008) ที่พบว่า การฝังตริงในงานจะเป็นสื่อกลางระหว่างความสัมพันธ์ของค่าตอบแทน การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเติบโต และจุดมุ่งหมายในการลาออกของพนักงาน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตริงที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Off-the-JE) คือ ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหัวหน้างานก็สามารถส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญคือการฝังตริง แสดงให้เห็นว่างานระดับปฏิบัติการ เห็นถึงการฝังตริงในงานทั้งในมิติองค์กรและมิติชุมชนในแง่บวก ไม่ว่าจะเป็นความลงตัวที่พนักงานมีความรู้สึกที่เข้ากันได้หรือความสบายใจที่มีต่อองค์กรและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมโยง ที่พนักงานมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้อื่น และสิ่งที่ต้องเสียสละ พนักงานจะรู้สึกสูญเสียหากต้องลาออกจากงาน ดังนั้นหากองค์กรคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลให้มีพนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรใช้ตัวแปรเรื่องลักษณะของหัวหน้างาน เช่น บุคลิกภาพ (personality) หรือ ภาวะผู้นำ (leadership) เข้าไปร่วมศึกษาจะทำให้งานวิจัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น
- 2) ควรศึกษาด้วยการใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงทดลองเพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมการฝังตริงในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชูชิต ชายทวีป และธนียฐา สมัย. (2563). การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 8(3), 94-105.

- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2550). *การว่าจ้างและรักษาบุคลากร (Hiring and keeping the best people)*
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- ปราชญา กล้าผจญ, และ พอดดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ก.
พลการพิมพ์.
- วฤชพรณัฐ รุจิโรจน์. (2017). ครอบครัวทางเลือกและการคงอยู่ของสถาบันครอบครัว. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(2), 1817–1827.
- Bergiel, B. J., Bergiel, E. B., & Balsmeier, P. W. (2008). *Nature of virtual teams: a summary of their advantages and disadvantages*. Management Research News.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of management*, 26(5), 1031–1054.
- Cowin, L. S., & Hengstberger–Sims, C. (2006). New graduate nurse self–concept and retention: A longitudinal survey. *International journal of nursing studies*, 43(1), 59–70.
- Cholsiripong, T. (2020). *ผลสำรวจพบ ภาพรวมเงินเดือนในไทยปรับตัวต่ำสุดในรอบ 10 ปี*. สืบค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2564, จาก <https://brandinside.asia/mercer-salary-2020-thailand>.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and psychological Measurement*, 48 (4), 1075–1079.
- Mathis, R. L., & Jackson John, H. (2010). *Human Resource Management* 13th ed. Thomson. In: South–Western.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., & Lee, T. W. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *Academy of Management Perspectives*, 15(4), 96–108.