

อิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร
ของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

Influence Job Expectancy Organizational Commitment and Perceived
Corporate Social Responsibility Affect Organization Loyalty of Employees
in Ocean Property Company Limited

ชลนิตา สุริโย

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Cholnida Suriyo

E-mail: 6514060058@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำนวน 143 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ความคาดหวังในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร ($\bar{X} = 4.39$) การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ($\bar{X} = 4.21$) และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (2) ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมถึงการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความจงรักภักดี

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence, job expectancy, organizational commitment and perceived corporate social responsibility affect organization loyalty of employees in Ocean Property Company Limited, factors Include demographic factors, job expectancy, organizational commitment, perceived corporate social responsibility The 143 sample were drawn from employees in Ocean Property Company Limited. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most employees in Ocean Property Company Limited of the respondents were female, age 31-40 years, single, received Bachelor's Degree, received monthly income more than 30,001 baht and worked period more than 8 years. Job expectancy were at high level ($\bar{X} = 4.16$). Organizational commitment were at highest level ($\bar{X} = 4.24$). When each aspect, It was found that the aspect with the highest mean was willingness to work hard for organization ($\bar{X} = 4.39$). Perceived corporate social responsibility were at high level ($\bar{X} = 3.96$). When each aspect, It was found that the aspect with the highest mean was safety and occupational health policy ($\bar{X} = 4.21$). Organization loyalty of employees in Ocean Property Company Limited was rated at high level ($\bar{X} = 4.39$).

The results of hypothesis test show that (1) employees in Ocean Property Company Limited with different sex, age, status and worked period had different overall the employees loyalty at statistical significance of 0.05 levels. (2) Job expectancy, organizational commitment; confidence and acceptance of goals and values of organization, willingness to work hard for organization and strong desire to maintain membership in the organization, including perceived corporate social responsibility; safety and occupational health policy, environmental policy had effect the organization loyalty of employees in Ocean Property Company Limited at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Organization Loyalty

บทนำ

ปัจจุบันองค์การจะดำเนินการบรรลุมิติวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ มนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหารองค์การเพราะหากขาดกำลังคนก็จะมีตัวขับเคลื่อนปัจจัยอื่นๆ ส่งผลให้กระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องอาจมีผลกระทบก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การจึงเปรียบเสมือน "ต้นทุน" ที่มีค่ามหาศาลขององค์การ (จิรภัทร อนุทวี, 2557) ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องให้ความสำคัญในการดูแลรักษาพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานให้เกิดความรักความผูกพันความภักดีที่มีต่อองค์การเป็นการดำรงรักษาพนักงานอยู่กับองค์การได้นาน เพราะแรงจูงใจในการทำงานจะเป็น แรงผลักดัน และส่งเสริมพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลที่จะทำให้พนักงานเกิดความ จงรักภักดีต่อองค์การ (ยูริโกะ สินทวิ, 2557) ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี ต่อองค์กรได้ โดยเฉพาะกับองค์กรที่มีการแข่งขันในตลาดสูง เนื่องจากหากพนักงานขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะเกิดปัญหา เช่น การขาดงาน การมาสาย ขาดความกระตือรือร้น รวมทั้งการลาออกด้วยทำให้องค์กรสูญเสียค่าใช้จ่ายมากในการรับสมัครพนักงานใหม่ ดังนั้นจึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานเพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร (ณัช อุษาคนารักษ์, 2554) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรโดยบริหารให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยเฉพาะความคาดหวังจากการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี (Mowday, et. Al, 1979) การสร้างให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility) ซึ่งเป็นแนวคิดดำเนินธุรกิจด้วยหลักการและการกำกับดูแลกิจการที่ดีในการบริหารองค์กรควบคู่ไปกับการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมซึ่งองค์กรทั่วโลกให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการเป็นองค์กรที่ดีประสบความสำเร็จและเติบโตได้อย่างยั่งยืนนั้นองค์กรต้องไม่เพียงแต่ดำเนินธุรกิจเพื่อแสวงหากำไรเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังมี การแสดงออกของพฤติกรรมองค์กรต่อสังคมภายนอกโดยการทำผลประโยชน์ตอบแทนให้กับสังคม(รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ, 2549)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 221 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 143 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัดต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม

2. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความภักดีคือ ความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกเคารพต่อผู้บังคับบัญชา โดยชี้ให้เห็นว่าผลผลิตของคณากรมีส่วนสัมพันธ์กันเป็นอย่างมากต่อความภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสะดวกในการสั่ง และง่ายพอที่จะกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานมากให้ขึ้น (Blau & Scott, 1962) โดยมี องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรู้สึก คือความรู้สึก หรืออารมณ์ที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ หรือ ไม่ชอบ (2) ด้านการแสดงออก คือ ผลจากการที่บุคลากรได้มีความรู้สึกตอบสนองออกมาโดยพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่ง และ (3) ด้านการรับรู้ คือ ค่านิยมความเชื่อถือในบุคคล หรือ สถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่คุณคนนั้นรับรู้ และกระทำ (Hoy & Ree, 1974)

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง หมายถึงการประเมินคุณค่าบุคคล หรือตนเองด้านจิตรู้สึกและใช้ความคาดหวังนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีผล ต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง (Finn, 1921) จากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังชี้ให้เห็นว่าการที่คณากรจะมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่ ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ (1) ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงาน (2) ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กับผลลัพธ์ และ (3) ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ (Vroom, 1970)

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับต่อค่านิยมองค์กรวัตถุประสงค์ เสมือนว่าองค์กรเป็นของตนเองการมีส่วนร่วมในองค์กร(Involvement) โดยเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่รวมถึง การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) (Buchanan,1974) โดยมีองค์ประกอบของการผูกพันต่อองค์กรดังนี้ (1) ความเชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อทางด้านทัศนคติในด้านบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อเป้าหมายค่านิยม (2) ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีลักษณะที่เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มที่ และ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลมีความต้องการ และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป (Steers,1977)

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเป็นพันธะและหน้าที่ของนักธุรกิจที่ต้องดำเนินนโยบาย การตัดสินใจและดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และสอดคล้องกับคุณค่าที่มีและเป็นที่ยอมรับในสังคม (Bowen, 1953) โดยที่ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หมายถึง การรับผิดชอบต่อ และปรับปรุงความเป็นอยู่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสังคมให้ดีขึ้น ด้วยการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งการที่องค์กรสามารถแบ่งปันทรัพยากรให้แก่สังคมด้วยความสมัครใจไม่ได้ถูกบังคับหรือควบคุมโดยกฎหมายใด ๆ โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่ดำเนินโดยองค์กรเพื่อสนับสนุนประเด็นทางสังคม และเป็นพันธสัญญาในความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Kotler & Lee, 2005)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 221 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 143 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประชากร ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิ หลังจากได้ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละ ชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย นโยบายด้านสังคม นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน และนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมาย ของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์ กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ส่วน

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ ทำการตรวจสอบคุณภาพของความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา เพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence-IOC) ในการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามมีการนำเกณฑ์การแปลความหมายของ Rovinelli and Hambleton (1977) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.96 โดยถือว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ 0.50

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) ความคาดหวังในการทำงาน 0.901 ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม 0.932 ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 0.843 ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร 0.881 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 0.906 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมโดยภาพรวม 0.915 นโยบายด้านสังคม 0.806 นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 0.760 นโยบาย

ด้านการอนุรักษ์พลังงาน 0.724 และนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 0.782 และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร 0.895

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 143 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิ หลังจากได้ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละ ชั้นภูมิ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 143 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาความคาดหวังในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีเพียงด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยนโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน นโยบายด้านสังคม และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับองค์ประกอบดังนี้ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานบริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งประกอบด้วย นโยบายด้านสังคม นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน และนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด และการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านสังคมและนโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการรับรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะ

องค์กรยังไม่สามารถทำให้พนักงานรับรู้ได้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขององค์กรตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ขาดแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนงานขององค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ วิชายะ (2562) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2. ผลการศึกษาความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวม ต่างกัน แสดงว่าเพศ มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยจินดากาญจน์ โสภานันท์ (2564) ที่ศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 โดยพบว่าเพศต่างกันทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่าอายุมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่างกัน โดยมีอายุสถานภาพ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันสามารถบอกได้ว่าระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสั่น และกฤษฎา มูฮัมหมัด (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

2.3 พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ วิชายะ (2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรีโดยพบว่าระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรีโดยภาพรวมไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2.4 พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความจงรักภักดีไม่มีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ขวนชอบ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับอย่างยั่งยืนกรณีศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า รายได้ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ผลการศึกษาความคาดหวังในการทำงานของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด สรุปได้ดังนี้

3.1 ความคาดหวังในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ให้ความสำคัญต่อความคาดหวังในการ

ทำงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่า ภูมิใจชื่นชมตนเองเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จอย่างดี รู้สึกคุ้มค่าที่จะได้อุทิศตนทำงานเพื่อจะได้อยู่องค์กรที่มั่นคง อย่างมีโอกาสนในการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตลอดไป และทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มักอยากได้ค่าชื่นชม การยอมรับจากสังคมที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยพบว่า ความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตภาณุญจน์ โสภานันท์ (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 โดยพบว่า ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก มีความเห็น ที่จะทุ่มเทเต็มที่ให้งานนั้นสำเร็จจุล่งภูมิใจในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และหากมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน จะไม่เป็นเหตุให้ออกจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง โดยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญญาภิญญา เจริญชันษา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทเต็มที่ให้งานนั้นสำเร็จจุล่งโดยทุ่มเทความสามารถและพยายามหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอรวมทั้งมีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญญาภิญญา เจริญชันษา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก

ขององค์กรในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งนี้เนื่องจากมีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ หากมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน จะไม่เป็นเหตุให้ท่านออกจากองค์กรถึงแม้จะมีโอกาสได้งานที่ดีกว่าเดิมก็ยังไม่ไปจากองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญญาภักญ์ เจริญชันษา (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการศึกษาการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านสังคม ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริม และสนับสนุน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน การจัดวางถังขยะตามจุดต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า และประชาชน และมีการจัดสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า และประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้วเพื่อเป็นสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นการเพิ่มมูลค่าตราสินค้า สำหรับพนักงานของบริษัทที่มีการรับรู้นโยบายนี้เป็นอย่างดีทำให้ระดับความเห็นส่วนใหญ่ไม่ถึงระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนพล เรืองศรี (2560) ได้ศึกษา มุมมองทางสังคมและวัฒนธรรม การรับรู้คุณภาพบริการ ประสบการณ์ของลูกค้า ที่ส่งผลต่อความภักดีในการกลับมาใช้บริการของนักท่องเที่ยวที่รีสอร์ทเชิงวัฒนธรรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพบว่า มุมมองทางสังคมและวัฒนธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อความภักดีในการกลับมาใช้บริการรีสอร์ทเชิงวัฒนธรรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งสนับสนุนให้เกิดการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่า รวมถึงมีการจัดวางถังขยะตามจุดต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้า และประชาชน ทำให้เกิดการตระหนักรู้รักษาสภาพสิ่งแวดล้อมจากในบริษัทสู่ชุมชนด้วยการมีความรับผิดชอบร่วมกับชุมชนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล สุรขันธ์ และศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2561) ได้ศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท แทร็กซ์ อินเตอร์เทรด จำกัด อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท แทร็กซ์ อินเตอร์เทรด จำกัด อำเภอจันทหาร จังหวัดร้อยเอ็ด

5.3 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากเป็นนโยบายหลักของบริษัทอยู่แล้วเพราะการประหยัดพลังงานทำให้ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าไฟฟ้าของบริษัทลดลงส่งผลให้กำไรเพิ่มดังนั้นทุกหน่วยธุรกิจจึงน่านโยบายไปใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการภายในองค์กรสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงาน การใช้นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการเปิดเครื่องปรับอากาศ ในบริเวณต่าง ๆ อย่างเหมาะสม กำหนดระยะเวลาในการทำงานของหน้าจอบคอมพิวเตอร์ ให้เข้าสู่โหมด

พักหน้าจอ กรณีไม่ได้ใช้คอมพิวเตอร์เกินกว่า 15 นาที พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นไม่ถึงระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา เหลืองขอสิริ (2561) ทำการศึกษา การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า บริษัท เช่นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมนโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า บริษัท เช่นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4 การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัดให้ความสำคัญในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากองค์กรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่พนักงาน เป็นประจำทุกปีจัดพื้นที่การปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม รวมทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานรวมถึงการจัดกิจกรรม 5 ส. มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัย และสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความปลอดภัยทางด้านร่างกายส่งผลต่อจิตใจจึงแสดงพฤติกรรมและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา เหลืองขอสิริ (2561) ทำการศึกษา การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า บริษัท เช่นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า บริษัท เช่นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พนักงานในบริษัทที่มีเพศต่างกัน ทำให้ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัดโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรศึกษาและออกแบบในรายละเอียดของการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามแต่ความถนัด และความเหมาะสมในแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พนักงานในบริษัทที่มีอายุต่างกัน ทำให้ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัดโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันของแต่ละกลุ่มอายุ เพราะเนื่องจากในปัจจุบันมักพบปัญหาในเรื่องช่องว่างระหว่างอายุในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พนักงานในบริษัทที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัดโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานภาพของพนักงาน เพราะการที่ ปัจจัยด้านสถานภาพของบุคลากร เป็นไปในทิศทางที่ดีย่อมส่งผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พนักงานในบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ไม่ต่างกัน ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการศึกษาของพนักงาน เนื่องจากการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีวิธีคิด ทักษะ ทักษะ การดำรงชีวิตประจำวัน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พนักงานในบริษัทที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญ

อย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงาน เนื่องจากการพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรอาจมีน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มาก ดังนั้นบริษัทควรมีการปรับฐานเงินค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่พนักงานทำอยู่ในบริษัท เพื่อให้พนักงานเห็นถึงความใส่ใจและมีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรดีขึ้นต่อไป

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พนักงานในบริษัทที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ต่างกัน ดังนั้น บริษัทจึงควรใส่ใจเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าย่อมมีความเข้าใจในบริบท หรือการดำเนินงานของบริษัทน้อยกว่า หากไม่เพิ่มการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยอาจส่งผลกระทบต่อในอนาคตได้

ความคาดหวังในการทำงาน

ความคาดหวังในการทำงานมีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการตอบสนองต่อการความคาดหวังของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งตามผลงานหรือในช่วงเวลาที่สำคัญ รวมทั้งการให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานกรณีพิเศษอย่างยุติธรรม

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารงานขององค์กร เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานแก่พนักงาน และสร้างสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์กรและพนักงาน

2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญในการกำหนดผลตอบแทนการทำงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการทำงาน

3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันกับพนักงานที่มีอยู่ในบริษัท เพื่อป้องกันและลดโอกาสที่พนักงานจะต้องออกจากบริษัทเมื่อเกิดความสนใจจากบริษัทอื่น และการออกแบบสวัสดิการที่เหมาะสมต่อพนักงานที่เกษียณอายุ

การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม

1. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านสังคม การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด แต่บริษัทควรสร้างการรับรู้แก่พนักงานว่าบริษัทได้มีกิจกรรมร่วมกับสังคมส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดสาธารณูปโภคให้กับลูกค้า

2. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด บริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้เกิดการคัดแยกขยะก่อนทิ้งในบริษัท และการใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างคุ้มค่าเพื่อเป็นการลดต้นทุนในการจัดการขยะ และทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน ไม่มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเชียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด แต่บริษัทก็ยังคงควรปรับเปลี่ยนระบบไฟฟ้าส่องสว่างและหลอดไฟ

และกำหนดระยะเวลาในการทำงานของหน้าจอกอมพิวเตอร์ ให้เข้าสู่โหมดพักหน้าจอ กรณีไม่ได้ใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นการประหยัดพลังงานอันเป็นผลดีต่อบริษัท

4. การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย มีผลต่อระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอเซียน พรอพเพอร์ตี้ จำกัด บริษัทควรให้ความสำคัญกับกิจกรรม 5 ส. มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดพื้นที่การปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม รวมทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ปลอดภัยและสะดวกในการใช้อุปกรณ์

ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยมีการระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น และลงรายละเอียดโดยในการเก็บข้อมูลเชิงลึก หรือการนำข้อมูลทุติยภูมิมาร่วมทำการศึกษาดูด้วย เช่น ศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานจากรายงานประจำปี หรือบทสัมภาษณ์ผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง

กัญญารัตน์ วิชาเย. (2562). ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จินตกาญจน์ ไสภาพันธ์. (2564). อิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรัฎฐ์ อเนกวิถิ.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ญภาภัญ เจริญชันษา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานสินเชื่อธุรกิจรายใหญ่ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัช อุษาคณารักษ์. (2554). เส้นทางสร้างความผูกพันของพนักงาน.

http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=994

เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 11(2).

นันทพร ชวนชอบ.(2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืนกรณีศึกษาของบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม. 3(2).

- พิชญา เหลืองช่อสิริ. (2561). *การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้า บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ยูริ โกะ สึนทวี่. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทยาและ เครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง*. (การค้นคว้าอิสระ). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รพีพรรณ วงศ์ประเสริฐ. (2549). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจต่อสังคม*. นักบริหาร 26: 32
- รัตนพล เรืองศรี. (2560). *มุมมองทางสังคมและวัฒนธรรม การรับรู้คุณภาพบริการประสบการณ์ของลูกค้า ที่ส่งผลต่อ ความภักดีในการกลับมาใช้บริการของนักท่องเที่ยวที่รีสอร์ทเชิงวัฒนธรรม อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิษุฒดา มั่งสันและกฤษฎา มูฮัมหมัด. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(2).
- วิมล สุรขันธ์ และศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์. (2561). *ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของ พนักงานบริษัท แทร็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยเอ็ด*, 12(1).
- Blau, P.M., & Scott, W.R. (1962). *Formal organizations: a comparative approach*. Chandler.
- Bowen, H. R. (1953). *Social responsibility of the businessman*. New York: Harper & Row.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed). New York: Harper & Row.
- Finn, D. (1921). *How to visit a museum*. New York: Harry N. Abrams.
- Hoy & Ree. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47(2), 268-286.
- Kotler, P.; & Lee, N. (2005). *Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and Your cause*. Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247
- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, (2), 49-60.
- Steers. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15(1), 11-12.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York: Harper and Row Publications.
- Vroom, H.V. (1970). *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons Inc.