

ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง

A STUDY OF EMPLOYEE'S ROYALTY TOWARD AN ELEVATOR COMPANY

นายสุรียา อัจฉรานิววัฒน์

รหัสประจำตัว 6014993003

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Corresponding author

Suriya Adcharaniwat

Email: suriya.adc@gmail.com

Department of management, Faculty of business administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยทำการสุ่มแจกแบบสอบถามแบบบังเอิญ (Accidental sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ t-test, F-test (One-Way ANOVA) และ Simple Regression Analysis ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 1,000-30,000 บาท ระดับพนักงานทั่วไป อายุงาน 1-5 ปี ระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างปานกลางถึงมาก โดยระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม รองลงมาคือ ประกันกลุ่มมีความเหมาะสม และ

ลำดับสุดท้ายคือ โบนัสมีความเหมาะสม ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างปานกลางถึงมากที่สุด โดยมีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ มีการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ มีการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม และอันดับสุดท้ายคือ มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำการโอนย้ายสายงาน และความจงรักภักดีของพนักงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างปานกลางถึงมาก โดยความจงรักภักดีที่มีระดับมากที่สุดคือ ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัท รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านไม่คิดจะลาออกจากบริษัทและจะทำงานกับบริษัทจนวัยเกษียณ

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน และปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง

คำสำคัญ: เงินเดือนและสวัสดิการ แรงจูงใจ ความจงรักภักดี บริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง

ABSTRACT

A study of employee's royalty toward an elevator company is a Survey Research. The samples are 181 employees of an elevator company. The questionnaire were used as a tool for data collection, sampling method is accidental sampling. The statistics used for data analyzing were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test (One-Way ANOVA) and Simple Regression Analysis.

The results are the majority of an elevator company's employee are male aged between 31-40 years, marriage status, held below Bachelor's degree, average income per month 1,0001-30,000 Baht, position is in general staff, work experience 1-5 years. The employee's attitude toward salary and welfare factor are in between moderate to high, the most attitude is working environment is suitable, second is group insurant is suitable and the last is bonus is suitable. The attitude toward working motivation factor are in between moderate to high, the most attitude is evaluation is suitable, second is position

promotion is suitable and the last is allowing employees to transfer work. And the attitude toward employee's royalty are in between moderate to high, the most attitude is employee protect company's benefit, second is employees work as assigned by superior and the last is employees do not think of resigning from the company and would work until retirement.

The results of personal factor hypothesis testing reveals different age, marriage status have different effect on royalty to an elevator company. And different gender, level of education, average income per month, work position and work experience have no different effect on royalty to an elevator company.

The results of salary and welfare factor hypothesis testing reveals salary and welfare factor influence on royalty to an elevator company.

The results of working motivation factor hypothesis testing reveals working motivation factor influence on royalty to an elevator company.

Keyword: salary and welfare, motivation, royalty, an elevator company

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี แต่อย่างไรก็ตามคนก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร กล่าวได้ว่าคนเป็นปัจจัยที่มีค่ามหาศาล และองค์กรต้องรักษา และพัฒนาคนอย่างสม่ำเสมอ เพราะคนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน หากองค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไป ย่อมเท่ากับ การเสียทรัพยากรที่มีค่าไป (พยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 2) จากตลาดแรงงานในขณะนี้ที่มีการแข่งขันกันสูงซึ่งอาจส่งผลทำให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นการที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

บริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง ดำเนินธุรกิจผลิตและติดตั้งลิฟต์และบันไดเลื่อน ซึ่งในการติดตั้งลิฟต์และบันไดเลื่อน มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำการติดตั้ง เนื่องจากในเทคโนโลยีปัจจุบันยังไม่สามารถติดตั้งโดยใช้หุ่นยนต์ในการติดตั้งได้ และถึงแม้ส่วนงานสำนักงานจะมีระบบจัดการข้อมูล SAP ในการช่วยบริหารจัดการข้อมูลแบบออนไลน์ ก็ยังคงต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในการจัดการด้านงานสำนักงานเป็นหลัก ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนที่สำคัญมากในการบรรลุเป้าหมายของบริษัทผลิต

และติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง ยิ่งไปกว่านั้น ธุรกิจผลิตและติดตั้งลิฟต์และบันไดเลื่อนยังถือได้ว่าเป็นธุรกิจที่ต้องอาศัยความถนัดที่ค่อนข้างเฉพาะทาง เพราะลิฟต์และบันไดเลื่อนยังไม่มีหลักสูตรการศึกษาในมหาวิทยาลัยอย่างแพร่หลาย ดังนั้น พนักงานที่ทำงานกับบริษัทโดยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เก็บสะสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน และมีความจงรักภักดีกับบริษัท จะกลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ากับบริษัทเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงควรหันมาให้ความสนใจปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงาน เพื่อที่จะเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานด้วยการพัฒนาปัจจัยกล่าวอย่างตรงตามความต้องการของพนักงาน และเมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีกับบริษัทแล้ว บริษัทก็จะสามารถมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อยู่กับองค์กรได้นาน และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง
5. เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง
6. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัท แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัท แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัท แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง มาใช้ในการพัฒนาสวัสดิการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ตอบสนองต่อกลุ่มพนักงานที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มความจงรักภักดีต่อบริษัท
2. สามารถนำผลศึกษาด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน มาใช้ในการพัฒนาเงินเดือนและสวัสดิการ ให้ตรงตามความต้องการด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน เพื่อเพิ่มความจงรักภักดีต่อบริษัท
3. สามารถนำผลศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มาใช้ในการพัฒนากิจกรรมและการฝึกอบรม ให้ตรงตามแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มความจงรักภักดีต่อบริษัท

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก Herzberg (Two – Factor Theory) ทฤษฎีนี้มีลักษณะ

ใกล้เคียงกับทฤษฎี Maslow ที่มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติการเกิดความพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาความคิดทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) หรือ ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factor) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นที่ว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของ ร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น (2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้ และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น (3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงาน พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบ ต่อกงานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของมนุษย์นั้นถูกผลักดันด้วยความต้องการจำเป็น (Basic Needs) ซึ่งซับซ้อนกันมากมาย และความต้องการใด ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการนั้นก็คงอยู่เสมอไป คือ จะมีแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมในมโนะมิม ไปในทางที่จะบำบัดความต้องการนั้นอยู่เสมอ และ Maslow เชื่อว่าเมื่อความต้องการขั้นต้น ๆ ของมนุษย์ได้รับการบำบัดเพียงพอ คือ มีความพึงพอใจดีแล้ว ความต้องการขั้นต่อ ๆ ไปก็จะเจริญขึ้น เป็นลำดับ แต่ถ้าไม่ได้รับสิ่งที่บำบัดความต้องการอย่างเพียงพอ ความต้องการนั้นจะมีอิทธิพล ผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์อยู่ตลอดไป และเป็นเหตุให้ความต้องการขั้นต่อไปเจริญได้ยากอีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของฮอย และรีส์ฮอย และรีส์ (Hoy & Rees) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรก็จะน้อยลงเท่านั้น ความจงรักภักดีประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กรเมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

2. ความรู้สึก (Affective aspect) คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมิน ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร

3. การรับรู้ (Cognitive aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือ สถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และ

กระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและองค์กร แม้คนอื่นจะมี ปฏิกริยาต่อการตัดสินใจขององค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชามีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเอง บกพร่อง ความรู้สึกโดยตรง ว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถลันนันท บุตระขุนทอง (2560) ศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่าย ผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความจงรักภักดี ต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 393 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ใน ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับ และอายุงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สุธิดา ม่วงรุ่ง (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในส่วนสำนักงานใหญ่ จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและสายงานที่ทำแตกต่างกัน ความจงรักภักดีไม่ แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จิรภัคร เอนกวิถิ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ พนักงานของโรงแรม เอเชีย แอร์พอร์ท จำนวน 166 คน ครอบคลุม 5 ตำแหน่งงาน ได้แก่ Manager Assistant Manager Supervisor Officer Staff ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ต่อ องค์กรของพนักงานโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิภา จันทรหาล้า (2559) ศึกษาและเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มี ต่อบริษัทโตโยต้า โโกเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และตำแหน่ง งาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานจำนวน 92 คน ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของ พนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โโกเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน การ รับรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึก

แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทโยต้า เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาและวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลของบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง เพื่อขออนุมัติจากกรรมการผู้จัดการบริษัทในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. หลังจากได้รับอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการบริษัทแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้พนักงานบริษัททำโดยแจกแบบสอบถามแบบ google form แก่พนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง แบบบังเอิญ (accidental sampling) โดยแจกทุกแผนก ผ่านทาง application Line และ email
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามเพื่อนำมาประมวลผล
4. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาเรื่องปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทของพนักงานบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistic) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.1) ข้อมูลปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล จะแสดงเป็นข้อมูลเฉพาะค่าร้อยละ
 - 1.2) ข้อมูลปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จะแสดงเป็นข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 1.3) ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน จะแสดงเป็นข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

2.1) สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

2.2) สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

สมมุติฐานทั้ง 2 ข้อ จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มีสถานภาพสมรส 98 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 85 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 มีรายได้ 10,001–30,000 บาท 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 มีตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไป 111 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8

ผลการศึกษาด้านปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่งแตกต่างกัน ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทร้อยละ 25.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทร้อยละ 21.1

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล เรืองชู (2557: 129) กล่าวว่า พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 35-41 ปี มีความภักดีในองค์กรโดยภาพรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ มากกว่าพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 21-27 ปี 28-34 ปี และ 42 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เพราะพนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ 35-41 ปี เป็นช่วงที่บุคคลมีภาระหน้าที่ในครอบครัว ต้องรับผิดชอบบุตรหรือพ่อแม่ จึงต้องการรายได้ที่มั่นคงเพื่อให้สามารถรับผิดชอบเลี้ยงดูครอบครัวได้ ทำให้พนักงานในกลุ่มอายุนี้นี้มีความภักดีใน

องค์กรมากกว่ากลุ่มอายุอื่น และกล่าวถึงด้านสถานภาพสมรสว่า พนักงานที่อยู่ในสภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่าร้าง /หม้าย /แยกกันอยู่ มีความภักดีในองค์กรมากกว่าพนักงานที่อยู่ในสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อยู่ด้วยกัน หย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่ จะมีภาระความรับผิดชอบที่ต้องดูแล จึงต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน เพื่อให้สามารถดูแลครอบครัวได้ ทำให้ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงาน ซึ่งต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่มีภาระทางครอบครัวน้อย ทำให้ไม่ยึดติดกับงาน และพยายามแสวงหาโอกาสในการเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานที่ตอบสนองกับความต้องการของตัวเองมากที่สุด แต่ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีร์ภัคร เอนกวิถิ (2558: 82) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท อันเนื่องมาจาก ทางฝ่ายบุคคลโรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ทมีการชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งพนักงานทุกคนก็ยอมรับเงื่อนไขนี้และพนักงานทุกคนล้วนแต่มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อที่ที่ต้องการความอยู่รอดในสังคมและนำรายได้ที่ได้รับมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น

ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไรรัตน์ แซ่เตียว (2552: 143) กล่าวว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการจากการศึกษาความพึงพอใจของวิศวกรด้านรายได้และสวัสดิการสรุปได้ว่า รายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทผลิตและติดตั้งลิฟต์แห่งหนึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ที่ได้เสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย (Motivation – Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎี Maslow ที่มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงาน และ บรรยากาศสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (Herzberg, Meaner และ Snyderman, 1993) คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติการเกิดความพอใจในการทำงานอันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาความคิดทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) หรือ ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factor) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรองกาญจน์ ทองสุข (2554: 105) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด โดยบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในทางบวก ดังนั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล หรือผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านแรงจูงใจของบริษัทจึงควรนำผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยแรงจูงใจ ให้ตรงต่อความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด เพื่อเพิ่มความจงรักภักดีต่อบริษัท ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า โบนัสมีความเหมาะสมน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย และ Incentive มีความเหมาะสมน้อยที่สุดเป็นลำดับรองสุดท้าย ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลควรนำเสนอกับผู้บริหาร ให้เพิ่มโบนัส และ Incentive กับพนักงาน เพื่อเพิ่มระดับความจงรักภักดีของพนักงาน

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีการประเมินผลงานอย่างเหมาะสม มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดเป็นอันดับแรก และระดับรองลงมาคือ มีการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม ดังนั้น เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ควรนำเสนอกับผู้บริหาร ให้พัฒนาการประเมินผลงาน และการเลื่อนขั้นให้พนักงานอย่างยุติธรรมให้เหมาะสมกับพนักงานมากที่สุด เพื่อเพิ่มระดับความจงรักภักดีของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัย

การอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการ
จัดการทั่วไป , คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กัลยารัตน์ เจริญเมธา. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเอเชีย: ศึกษาเฉพาะกรณี

สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรและรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจและรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชะธินยา หล้าสูงษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ บารมีของหัวหน้า หอผู้ป่วย

ความก้าวหน้าในอาชีพ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักรกรี อินทิสเน (2548). ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียน

อัสสัมชัญระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิรนนท์ ดวงคา (2551). ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ: กรณีศึกษาบริษัท

เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
พัฒนาการความสามารถทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

จิรภัคร อนกวิถิ (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ต, วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
จัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

จุไรรัตน์ แซ่เตียว (2552). ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็ก ในส่วน

ปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป , คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ธนชัพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัท

ข้ามชาติที่มีอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนาคาร ชันธพัต. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ

จงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย . การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นงเยาว์ ปานพลู. (2551). การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มี

ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะและบุคลิกภาพต่างกัน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน
โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นันทน์ภัส ชำนาญเพชร. (2549). ปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคารสแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ด (ไทย)

จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป ,
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรังสิต.

บุญลือ อึ้งบำรุงพันธุ์. (2552). ความจงรักภักดีของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่).

การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พจนีย์ ยินสุข. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (สำนักงาน

ใหญ่). การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการทั่วไป, คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคา แห่ง. พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพฯ:

พัชรินทร์ รอดยันตร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัชณี ตรีสุทธิวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร

และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต , สาขาวิชาการจัดการ, คณะการบริหารและ การจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วรรณวิไล ศรีปัญญาวิชัย. (2552). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาธนาคาร ทหารไทย

จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ,
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- วันใหม่ ทิพย์โอสถ. (2555). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์ฟ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์วิทยการจัดการอุตสาหกรรม, สาขาวิชาการจัดการ ธุรกิจเกษตร และอุตสาหกรรมอาหาร , วิทยาลัยการบิหารและจัดการ , สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุธิดา ม่วงรุ่ง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป , คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทุมพร แก้วขุนทด. (2550). ความไว้วางใจในผู้นำ องค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตปีเคเค จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in Organizations: A case study of college Athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- Fletcher, G. P. (1993). *Loyalty: An essay on the morality of relationships*. New York: Oxford University Press.
- Harper and Row. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organization linkage: The Psychology Of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

- Hoy, W. K., & Rees, R. (1974, Winter.) Subordinate Loyalty to Immediate Superiors: A Neglected Concept in the study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47, 274-275.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). New York:
- McCarthy, D. G. (1998). *Seven steps to guarantee failure, Word Executive's Digest*, Singapore:Times Printers.
- Whitney, M. J., & Cooper, W. H. (1992). "What's loyalty". *Employee Responsibility and rights Journal*, 5(3), 231-240.