

ความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเซฮา พรีซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด
THE ROYALTY OF THE EMPLOYEES
SEAH PRECISION METAL (THAILAND) CO., LTD

อภิญญา อาสนชัยสิทธิ์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Apinya Ahtsanachaiyasit

E-Mail: aht.apinya@gmail.com

Department of Accounting, Faculty of Business Administration,

Ramkhamkhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เซฮา พรีซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด และมีวัตถุประสงค์ที่สอง คือ เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เซฮา พรีซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท เซฮา พรีซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี จนถึงอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 212 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.86 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คิดเป็นร้อยละ 63.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 136 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 139 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 มีอายุการทำงานระหว่าง 0-3 ปี เป็นจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่าโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านความต้องการความอยู่รอดในการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ตามลำดับ และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า พนักงานบริษัท เซอาห์ ปริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

คำสำคัญ: ความจงรักภักดีต่อองค์กร; ปัจจัยส่วนบุคคล; ปัจจัยแรงจูงใจ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marital status, degree of study, position of work, period of employment, average monthly income that affect the loyalty of employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. and second objective is to study the motivation factors of the need for Existence Needs The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marital status, degree of study, position of work, period of employment, average monthly income that affect the loyalty of employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. and second objective is to study the motivation factors of the need for Existence Needs , Relatedness Needs and Growth Needs for progress Which has a relationship with the loyalty of employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. This is Non – Experimental design samples group was 212 permanent employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. Both of man and women who are age during 18 – 50 years old. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data with the total Cronbach' s Alpha 0.974. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test),

in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. The results of study showed that most of the respondents are female, aged between 21-30 years old, with single marital status, have bachelor's degree, in role of general staff, period of employment for 0-3 years and income per month between 20,001 – 30,000 THB. Existence Needs Relatedness Needs and Growth Needs It was found that the overall level was at a high level. With an average of 3.59 percent at motivation factors with the most average is Relatedness Needs had mean of 3.72 percent, followed by the Growth Needs the average survival requirement was 3.63 percent and the average Existence Needs was 3.42 percent, respectively, and loyalty to the organization found that employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. were loyal. Per organization Overall is at a high level. Has a mean of 3.75 percent., Relatedness Needs and Growth Needs for progress Which has a relationship with the loyalty of employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. This is Non – Experimental design samples group was 2 1 2 permanent employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. Both of man and women who are age during 18 – 50 years old. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data with the total Cronbach' s Alpha 0 .9 7 4 . The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair to see which pair are different and Multiple Regression Analysis. The results of study showed that most of the respondents are female, aged between 21-30 years old, with single marital status, have bachelor's degree, in role of general staff, period of employment for 0-3 years and income per month between 20,001 – 30,000 THB. Existence Needs Relatedness Needs and Growth Needs It was found that the overall level was at a high level. With an average of 3 .5 9 percent at motivation factors with the most average is Relatedness Needs had mean of 3 .7 2 percent, followed by the Growth Needs the average survival requirement was 3.63 percent and the average Existence Needs was 3.42 percent, respectively, and loyalty to the organization found that employees of Seah Precision Metal (Thailand) Co., Ltd. were loyal. Per organization Overall is at a high level. Has a mean of 3 .7 5 percent.

Keywords: Loyalty of employees; Personal Factors: Motivation Factors

บทนำ

ความจงรักภักดี ถือเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการดำรงอยู่ของสังคม ซึ่งความจงรักภักดีนั้นเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ หลายสถาบัน และรวมไปถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ความจงรักภักดีนั้นเกิดจากความเชื่อมั่นและการได้รับประสบการณ์ในสิ่งๆนั้นเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันฯ ประเทศชาติ และองค์กรล้วนจะดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนด้วยความจงรักภักดี

ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ขณะที่ปัญหาในการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ยังคำนึงแต่สิทธิของตนเพียงด้านเดียว แต่ไม่คำนึงถึงสิทธิขององค์กร และบุคลากรมีความต้องการให้องค์กรที่ปฏิบัติต่อตนเอง แต่ไม่รู้ว่าตนเองมีหน้าที่ต่อองค์กรอย่างไร การพัฒนาหรือสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นขององค์กรต่างๆ ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการขององค์กร จึงจะต้องพัฒนาความจงรักภักดี ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เพราะเบื้องหลังความสำเร็จนั้นย่อมต้องมาจากบุคลากรทุกคน การที่องค์กรสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรได้เป็นเวลานานนี้ องค์กรก็จะมีคามเข้มแข็ง สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความจงรักภักดี คือความมั่นคงถาวรขององค์กรอย่างแท้จริง ดังคำกล่าวที่ว่าใช้เงินจ้างคนทำงานในองค์กรได้ แต่ใช้เงินซื้อความจงรักภักดีในองค์กรไม่ได้ ไม่มีผู้บริหารคนใดสั่งให้บุคลากรจงรักภักดีได้ นอกจากความคิดจิตใจภายในของบุคลากรเองที่ถูกหล่อหลอม จนแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่องค์กรหรือผู้บริหารจะได้รับความจงรักภักดีจากบุคลากร บางครั้งก็ต้องคำนึงว่าองค์กรหรือผู้บริหารได้ให้ความจงรักภักดี แก่บุคลากรบ้างหรือยัง ดังคำกล่าวที่ว่าหากเราหวังว่าจะได้อะไรจากใคร ลองถามในใจ เราเคยให้อะไรแก่เขาบ้างหรือยัง ความจงรักภักดีต่อองค์กรก่อให้เกิดความผูกมัดสองฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายหนึ่งที่ยินดีจะตอบแทนอย่างคุ้มค่าให้แก่อีกฝ่าย และอีกฝ่ายก็พร้อมที่จะมอบความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

ซึ่งจากข้อมูลของฝ่ายบุคคลบริษัท เซอาร์ท พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด มีอัตราการลาออก (Turn Over) ของพนักงานในแต่ละปีทั้งชายและหญิงเป็นจำนวนไม่สูงมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานที่ลาออกมักพบว่าอยู่ในช่วงอายุการทำงานตั้งแต่ 0 – 3 ปี และเป็นช่วงอายุระหว่าง 20 – 30 ปีเป็นส่วนมาก สภาพปัญหาของพนักงานที่ตัดสินใจลาออกนั้น เกิดจากองค์ประกอบหลายปัจจัย แต่ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้อย่างรวดเร็วคือ การขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งการที่พนักงานไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เกิดจากการที่พนักงานขาดความรู้สึกเชื่อมั่น ไม่ศรัทธาต่อองค์กร ขาดความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร มีทัศนคติในเชิงลบ ได้รับ

สวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็นไม่เพียงพอ พนักงานจะไม่พัฒนาตนเอง ไม่รู้สึกถึงความผูกพันและการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เกิดความรู้สึกที่ไม่มีความสุขในการทำงานในองค์กร และตัดสินใจลาออกในที่สุด

ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่อง “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด” ด้วยเหตุผลว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ อันเป็นผลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่พนักงานได้รับจากองค์กร มีผลต่อสัมพันธภาพในความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างไร โดยจะทำการศึกษาวิจัยในปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความแตกต่างกันในหลายด้าน ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และตำแหน่งงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความต้องการความอยู่รอดในการดำรงชีพ ความต้องการในการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลที่ได้ นำไปปรับปรุงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงปัจจัยสำคัญเหล่านี้ อันจะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อที่คณะผู้บริหารจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์ให้พนักงานและองค์กรอยู่ร่วมกันด้วยความยั่งยืนมั่นคงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท เซอาร์ท์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 450 คน จึงจะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 212 คน (2) ใช้แบบสอบถามประเมินความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในความต้องการอยู่รอดในการดำรงชีพ ความต้องการในการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เซอาห์ ปริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้บริษัท เซอาห์ ปริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นที่มาของผลลัพธ์ที่มีต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร

2. เป็นข้อมูลเพื่อให้บริษัท เซอาห์ ปริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ทราบถึงแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร

3. ทราบถึงระดับความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร นำปัจจัยและแรงจูงใจไปพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อการลดอัตราการขาดงาน การย้ายงาน และการลาออกได้

4. นำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาปัจจัยและแรงจูงใจที่มีผลสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

5. เพื่อให้องค์กรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดกลยุทธ์ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานและองค์กรธำรงอยู่อย่างยาวนาน

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกเป็นหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ฮอย และรีย์ (Hoy & Rees, 1974 : 268-275) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น

องค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3 มิติ คือ

1.1 พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้นจึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่าง เช่น เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่าง

หนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำแล้วไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก

1.2 ความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร ความพึงพอใจในองค์กร

1.3 การรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยมความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กร ความเชื่อถือในองค์กร

2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้กล่าวไว้ว่า การแบ่งส่วนตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ สามารถวัดสถิติของประชากร และช่วยกำหนดเป้าหมายของตลาดได้ ส่วนในด้านลักษณะทางจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม สามารถช่วยอธิบายถึงความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นข้อมูลทางด้านประชากร จะช่วยให้สามารถเข้าถึง และมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน โดยสามารถวิเคราะห์จากปัจจัยต่างๆ ได้ดังนี้

2.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการสื่อสารที่แตกต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะต้องการส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย โดยเพศชายนั้นไม่ได้มีแนวโน้มที่จะต้องการส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นจากการที่รับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนั้นเพศหญิงและเพศชายต่างก็มีความแตกต่างกันในหลายด้าน

2.2 อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในด้านของความคิด และพฤติกรรม โดยคนที่อายุน้อยกว่ามักที่จะชื่นชอบความคิดแบบเสรีนิยม ยึดมั่นในอุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมากกว่า ส่วนคนที่อายุมากกว่ามักมองโลกในแง่ร้ายกว่า เพราะได้ผ่านการใช้ชีวิตและมีประสบการณ์มากกว่า มักจะมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม

2.3 การศึกษา ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน หากคนมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูง มักเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ เป็นคนเชื่อในเหตุผลมีหลักฐานอ้างอิงที่ชัดเจน และชอบที่จะใช้เวลาว่างไปกับการแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์หรือบทความ มากกว่าการใช้สื่อโทรทัศน์และภาพยนตร์

2.4 สถานทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร ด้วยที่แต่ละคนมักมีวัฒนธรรม

ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายแตกต่างกัน โดยอาศัยปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคม เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อการส่งสาร

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ ล้วนเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จึงมีความต้องการและได้แสดงความต้องการนั้นออกมา

ลักษณะของแรงจูงใจ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นแรงจูงใจจากภายใน ซึ่งเป็นตัวผลักดันจากภายใน

2. แรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นจากภายนอกตัวบุคคลมาเป็นแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภา จันทร์หาล้า (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี ซึ่งใช้วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่มาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน ที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ และพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า จำกัด จังหวัดชลบุรี ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้มีระดับปานกลาง และด้านที่อยู่ในระดับมากคือด้านพฤติกรรมแสดงออก ส่วนผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงาน ซึ่งจำแนกตาม เพศ ในด้านการรับรู้ที่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ใช้การจำแนกตามอายุในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ยกเว้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านการรับรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญเชิงสถิติ

จิรภัทร เอนกวิถิ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาของ โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการทำการศึกษา และได้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน รวมไปถึงด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งพบว่าคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มี

การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้ระหว่าง 10,001 – 25,000 บาทต่อเดือน เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในด้านผลตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวงานอยู่ในระดับมากร ส่วนแรงจูงใจด้านผลตอบแทนที่เป็นสภาพแวดล้อมในงาน รางวัลและเงินเดือน อยู่เพียงแต่ในระดับปานกลางเมื่อเรียงตามลำดับ ส่วนความภักดีที่พนักงานส่วนใหญ่มีต่อองค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และโดยเมื่อจำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับปานกลางรองลงตามลำดับ ซึ่งได้มีการทดสอบสมมติฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดทำหรือควบคุมตัวแปรใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบทดสอบ (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำของบริษัท เซอฮา พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด โดยวิธีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะสุ่มแยกตามแผนกของบริษัท เซอฮา พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การตั้งคำถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้ ทบทวนจากแนวคิดทฤษฎีไว้ โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นแบบชนิดให้เลือกตอบ (Checklist) เพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เซอฮา พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจำนวนคำถามทั้งหมด 24 ข้อ ใช้การตอบคำถามในลักษณะประเมินระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอฮา พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอฮา พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นลักษณะปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอฮาห์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เซอฮาห์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการความอยู่รอดในการดำรงชีพ ความต้องการในการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอฮาห์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอฮาห์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอฮาห์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์เรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอฮาห์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความสอดคล้อง และแตกต่างของผลการวิจัยที่ผ่านมา รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ผลสำรวจพนักงานบริษัท เซอฮาห์ ฟริชชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 212 คน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีสถานภาพ โสด จำนวน 135 คิดเป็นร้อยละ 63.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 136 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 139 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 มีอายุการทำงานระหว่าง 0-3 ปี เป็นจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวนทั้งสิ้น 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า พบว่าโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72

รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และด้านความต้องการความอยู่รอดในการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 ตามลำดับ ความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าพนักงานบริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน

พนักงานบริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพที่ต่างกัน ต่างกัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า สถานภาพ สถานภาพโสดกับสถานภาพหย่าร้าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สถานภาพ โสด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างเป็นรายคู่กับสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่สถานภาพ โสด มีความจงรักภักดีต่อองค์กร น้อยกว่าสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง แสดงว่า สถานภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า คณะผู้บริหาร บริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด ควรให้ความสำคัญในเรื่องการจูงใจพนักงาน โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีสถานภาพ โสด เนื่องจากพนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อาจเป็นไปได้โดยการเพิ่มสวัสดิการหรือเงินพิเศษ เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความต้องการที่อยู่ในองค์กรและมอบความจงรักภักดีให้กับองค์กรต่อไป

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด เท่ากับ 0.110 ดังนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า คณะผู้บริหาร บริษัท เซอَاه์ พรืชีซัน เมทล (ประเทศไทย) จำกัด ควรเพิ่มและส่งเสริมนโยบายการบริหารเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ เช่น การขึ้นเงินเดือนทุกปีตามผลประกอบการ การเพิ่มเบี้ยขยัน การสวัสดิการพิเศษเพิ่มเติม

การพัฒนาปรับปรุงและรักษาระดับรสชาติความอร่อยและคุณภาพของอาหารที่บริษัทฯ ได้จัดหาให้พนักงานอยู่เป็นประจำ

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด เท่ากับ 0.338 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า คณะผู้บริหาร บริษัท เซอาร์ท์ พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ควรเพิ่มและส่งเสริมนโยบายการบริหารเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานเพื่อให้พนักงานได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น อาจเป็นไปได้ทั้งทางด้านสนทนาและการและทางวิชาการ เพื่อให้พนักงานรู้จักการเข้าสังคมและการเป็นที่ยอมรับในองค์กร ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความใกล้ชิด เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่นยิ่งขึ้นไป

ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด มากที่สุด เท่ากับ 0.481 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า คณะผู้บริหาร บริษัท เซอาร์ท์ พีริซิชั่น เมทัล (ประเทศไทย) จำกัด ควรเพิ่มและส่งเสริมนโยบายการบริหารเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พัฒนาบุคลากรในองค์ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนความคิดริเริ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่ปฏิเสธการรับฟัง และกระตุ้นความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัท เซอาร์ท์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น ดังนั้นครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพื่อเพิ่มเติมในประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความจงรักภักดีของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กร อาจมีการขยายสาขาหรือขยายพื้นที่ของการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้วย เพื่อที่จะได้ผลการศึกษาที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กัญจนภัต ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (การ

ค้นคว้าอิสระ)ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์.

กรองกาญจน์ ทองสุข. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี

- ของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. (การค้นคว้าแบบ
อิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
เกษมรินทร์ งามเลิศ. (2549). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คมสัน ชัยเจริญศิลป์. (2542). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจ
ป่าไม้. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยมหิดล
- จาดุรงค์ วัฒนศิริ. (2549). ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงาน
ของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง. (ปริญญาโทบริหารการศึกษา
มหาบัณฑิต). สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภัทร อเนกวิถี. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของพนักงาน ภูมิศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. (การค้นคว้าอิสระ
วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เชาวลิต วงศ์ตั้ง. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
ตัวแทนประกันชีวิต ภูมิศึกษา บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพ
ชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีควบคุมโรค.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ. (2547). ความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาเฉพาะพนักงาน
ทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)). คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ชนสิทธิ์ เอื้อพัฒนากุล. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของ
พนักงานบริษัท “ทรู”. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของ
พนักงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชัยธวัช แก้วแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นภสร อินสมตัว และภัครดา ฉายอรุณ. (2560). ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยใน

กำกับของรัฐบาล. (วารสารวิทยบริการ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นันทนา ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม

ธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ). ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นันทน์กัศ ชำนาญเพชร. (2557). ปัจจัยความภักดีของพนักงานที่มีต่อธนาคาร

สแตนดาร์ด ชาร์เตอร์ (ไทย) จำกัด มหาชน. (การค้นคว้าอิสระ). หลักสูตรบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต

นิสาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีขององค์กร

ของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขา

การจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงอบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัด

อุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย

ราชภัฏ อุบลราชธานี.

ปชานนท์ ชนะราวี. (2561). แนวคิดเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร. สืบค้นเมื่อ วันที่

25 ตุลาคม 2563. จาก : <http://pachanon.blogspot.com/2013/06/loyalty-powerof-development-andoutlast.html>

พัชรินทร์ รอดพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าใน

งานกับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหา

วิทยาลัย.

พรนิภา ชาตวิเศษ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม

งคลอีสาน. (การค้นคว้าอิสระ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม

งคลอีสาน.

ยูริ โกะ สินทวี่. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ**

พนักงานในบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระ). วิทยาลัย
บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วันใหม่ ทิพ โอสด และคณะ. (2558). **ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท**

ซาร์ฟแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 14 ฉบับ
ที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2558). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

วิภา จันทร์ห่อ้า. (2559). **ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทเช เอเซีย**

จำกัด จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัย
บูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์ม

และไซเท็กซ์.

ศิริพร จันทศรี. (2559). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน**

สังกัด สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้
ความสามารถของตนแตกต่างกัน. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาการวิจัยและ
สถิติทางการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ.

สุกัญญา จันทรมณี. (2557). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความ**

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด.
(การค้นคว้าอิสระ). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อำพร งามราช และมยุขพันธุ์ ไชยมันคง. (2558). **ความคาดหวังและความพึงพอใจใน**

รูปแบบบริหารบุคคลบรรยากาศในการทำงานและสวัสดิการของพนักงานบริษัท
สมบูรณห์ หล่อเหล็กเหนียว อุตสาหกรรม จำกัด. สืบค้นจาก

<https://gsbooks.gs.kku.ac.th/58/the34th/pdf/HMP43.pdf>.