

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE LOYALTY IN SE BIZ AFFILIATES

นิภาพร เรืองศรี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nipaporn Ruangsri

Email : 6414993122@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในชีวิต และ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในเครือ SE Biz ประกอบด้วยด้านทัศนคติต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านความรักและความหวงแหนต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทที่อยู่ในเครือ SE Biz กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในเครือ SE Biz ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ส่วนใหญ่ทำงานที่บริษัท Te2Tel จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้าน

ความรักและความหวงแหนต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ, ความภาคภูมิใจ, พนักงานในเครือ SE Biz

ABSTRACT

A study factor which related to an employee royalty in SE Biz Group such as work achievement, carrier path, scope of work, salary and benefit, company policy and management, stable, etc. to understand motivation factor which related to the employee royalty in SE Biz Group consider on attitude, trust, ownership, dedicated, relationship, proud and support to company.

A total population in SE Biz Group sampling 220 people by surveying, interviewing then analysis Frequencies, Percentage (\bar{X}), Standard Deviation.

From SE Biz group employee from 220 sampling can be shown in each group of sampling as following: Female 162 sampling (73.6%), The age 31-40 years are 86 sampling (39%), The education is bachelor degree 137 sampling (62.2%). Mostly of sample are under Tel2Tell 114 sampling (51.8%), service years 1-5 years 114 sampling (51.8%)

The study had shown the level of factor impact to employee royalty of SE Biz Group is Medium level. The most impact factor are work achievement and scope of work, the medium impact factor are carrier path, company policy and management, salary and benefit, and stable as following.

Employee royalty level of SE Biz Group is high level. The most response is proud to work with company, the high response are attitude, trust, ownership, dedicated, relationship to company.

Key words: Motivation factor, Royalty, Employee under SE Biz Group

บทนำ

ความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานจะแสดงออกได้ในหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไป องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องใส่ใจเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำหน้าที่ของตนเอง ก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และบุคลากรสามารถอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข

เมื่อความภาคภูมิใจต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคลากร ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจเอาใจใส่ ภูมิใจ และสนับสนุนองค์กร ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรทุกเมื่อ มีความปรารถนาและ

มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รู้สึกและแสดงออกทั้งวาจาและการปฏิบัติที่ดีต่อองค์กรทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้วิจัยได้มองเห็นความสำคัญของปัญหานี้ จึงได้ทำการศึกษาค้นคว้า ในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทที่มีหลากหลายธุรกิจ และมีพนักงานในเครือที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจในแต่ละบริษัท ซึ่งผู้วิจัย คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะทำให้พนักงานในเครือ SE Biz มีความภักดีต่อองค์กร ได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ชื่อบริษัทที่ทำงาน อายุงาน
2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในชีวิต

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ด้านความรักและความห่วงแทนต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทที่อยู่ในเครือ SE Biz จำนวน 450 คนทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 212 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 220 คน

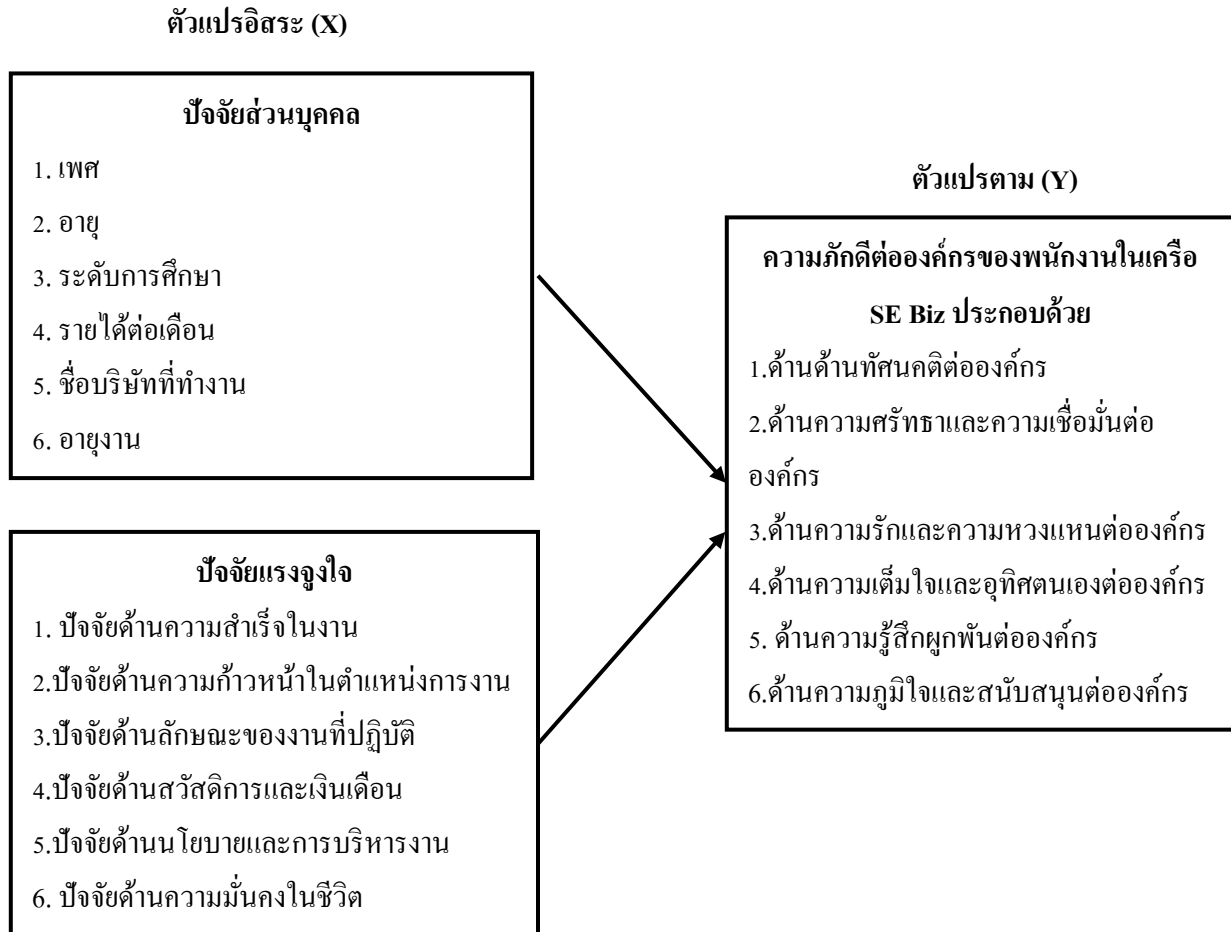
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2566 – เดือนสิงหาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงปัจจัยที่จะทำให้พนักงานในเครือ SE Biz มีความภักดีต่อองค์กร
2. องค์กรในเครือ SE Biz สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปประกอบการพัฒนาบริหารจัดการด้านบุคลากร เพื่อให้พนักงานขององค์กรนั้นๆ เกิดความภักดีต่อองค์กรได้
3. ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ

เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg) เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น เพื่อจะให้พนักงานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอริชเบิร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) อันได้แก่ ลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง และ ปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

แนวคิดทฤษฎีความภักดีต่อองค์กร

เฟล็ตเชอร์ (Fletcher) ได้แสดงแนวคิดว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบสำคัญคือ

1). การแสดงประวัติของตนเองต่อองค์กร (An expression of the historical self) เพราะการแสดงประวัติของตนเองเป็นพื้นฐานที่สำคัญของความภักดีต่อองค์กร

2). ความผูกพันที่มีมากกว่าการแสดงออกที่เป็นนิสัย (More than a habit of attachment) เป็นการกระทำเพื่อองค์กร โดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตน รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความยึดเหนี่ยวความผูกพันในองค์กร

3). หลีกเลี่ยงการไม่ซื่อตรงต่อองค์กร (Avoidance of betrayal) เป็นการแสดงความจริงใจต่อเป้าหมายขององค์กรไม่ต่อผู้เพื่อองค์กรอื่นๆ ไม่กระทำการที่เกิดอันตรายต่อองค์กรมีการต่อสู้และป้องกันองค์กรจากผู้ให้ร้ายแสดงความภักดีต่อองค์กร

ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทในเครือ SE Biz

SE Biz group เป็นกลุ่มธุรกิจของตระกูล เองตระกูล โดยมี ท่านสมใจนึก เองตระกูล อดีตปลัดกระทรวงการคลังเป็นผู้ก่อตั้ง ซึ่งพนักงานในเครือ SE Biz จะเรียกท่านว่า คุณพ่อ SE Biz กลุ่มธุรกิจที่อยู่ใน SE Biz Group มีดังนี้ ธุรกิจโลจิสติกส์ ธุรกิจความงาม ธุรกิจการเงินและที่ปรึกษา ธุรกิจบันเทิง ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจอพาร์ทเมนต์ ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจสื่อฯ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ธุรกิจเกมออนไลน์ ธุรกิจบริการให้เช่าสตูดิโอ ธุรกิจตกแต่งรถ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพมณี ปิ่นเพชร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเครือโรงแรมไทยกับเครือโรงแรมต่างประเทศ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจของตัวเองด้านความพึงพอใจของลูกค้าและด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรรองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารและนโยบายองค์กร ภาพรวมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

เดชพงศ์ โทธิสุวรรณ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สุพัฒน์ชัย ธีญวริยโยธิน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรม มีทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรม พบว่า มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

โสภณ นันทภรณ์ศักดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าแพทย์ส่วนใหญ่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ในระดับมากที่สุด ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กรและด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

นันทพร ชวนชอบ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดี ต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มาลินี เกื้อยงล้ำ และ บุญสม เกษะประดิษฐ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเลคทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด

ณัฐพงษ์ เศษธรรมธร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไพร์เทรดเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) พบว่ามีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียว ที่จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิวัต จันทราช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา: บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

นริศกระชังแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีความความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความภักดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัชร เยี่ยมชู (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานที่มีเพศอายุรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พีรยส์ รัตนธรรม, นนท์ สหยา (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอบีซี จำกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยเชิงจิตพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรด้านการเจริญเติบโตในการทำงาน ความน่าสนใจของงาน และความรับผิดชอบในงานที่ทำทามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมร้อยละ 74.3

สิทธิศักดิ์ สวัสดิ์ผล, ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลีรามัญญ (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะสภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง พบว่า มีระดับของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงานและความจงรักภักดีของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทที่อยู่ในเครือ SE Biz จำนวน 450 คน

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากร ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 211.76 คน ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่จำนวน 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz ซึ่งมี 5 ระดับดังนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz ซึ่งมี 5 ระดับดังนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามทั้งแบบที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามที่เป็น google form ให้กับพนักงานในเครือ SE Biz เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และ เพศชาย จำนวน 58 คิดเป็นร้อยละ 26.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0, อายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานที่บริษัท Tel2Tel จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือบริษัท Friendly Groups (FG) จำนวนคน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0, บริษัทอื่นๆ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4, บริษัท Beauty Be จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4, บริษัท Le monte จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9, และ บริษัท SCN จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคืออายุงาน 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2, อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และ อายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความรักและความห่วงใยต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ส่วนใหญ่ทำงานที่บริษัท Tel2Tel จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

ความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ ด้านความรักและความห่วงใยต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นปานกลางคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ สนุกกับงานที่ทำ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ จตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ทำงานตามความถนัดทำให้ผลงานออกมาดี มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงาน มีการทบทวนกระบวนการทำงานที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ได้รับโอกาสในการเสนอความคิดเห็น ทำให้มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงาน มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจนทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชต์ รัตนธรรม, นนท สหยา (2565) ได้ศึกษา ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ด้านการเจริญเติบโตในการทำงาน ความน่าสนใจของงาน และความรับผิดชอบในงานที่ทำทนายมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมร้อยละ 74.3

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ทำอยู่เสมอ มีโอกาสให้ได้แสดงความรู้ความสามารถ ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ อยู่เสมอ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ดิษฐ์ รัชฎวิริยโยธิน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฤทธา จำกัด มีทั้งหมด 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านสภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด พบว่า มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ลักษณะงานไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง หรืออันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานให้ทำหน้าที่ได้ตรงตามความสามารถที่มีอยู่ มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ขอบเขตของงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันและ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิวัติ จันทราช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา: บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย พบว่า พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำให้ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการปรับเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสม ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อมีผลงานอย่างเด่นชัด ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีโบนัสประจำปีในทุกๆปี มีสวัสดิการหลากหลาย เป็นที่น่าพอใจ มีรางวัลยกย่องชมเชยเมื่อทำความดีความชอบ มีเงินพิเศษอื่นๆ ให้ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า และปัจจัยด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน

โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพัมณี ปิ่นเพชร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเครือโรงแรมไทยกับเครือโรงแรมต่างประเทศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจของตัวเองด้านความพึงพอใจของลูกค้าและด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรรองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารและนโยบายองค์กร ภาพรวมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ได้รับคำตอบแทนจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายวัชร แยมชู (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานที่มีเพศอายุรายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความรักและความห่วงใยต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านทัศนคติต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ รู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีในองค์กร การได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การได้เข้าร่วมงานกับองค์กรถือเป็นโอกาสที่ดีในการทำงาน องค์กรช่วยพัฒนาศักยภาพการทำงานของคุณให้ดียิ่งขึ้น รู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตเมื่อได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงษ์ เศรษฐมรรธ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไพร์เทรคเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด (มหาชน) พบว่ามีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียวที่จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในผลตอบแทน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ จะส่งผลต่อระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การทำงานในองค์กรจะช่วยให้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้มากขึ้น องค์กรจะทำให้มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน การได้เข้าเป็นพนักงานในองค์กรจะนำไปสู่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ การได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะทำให้ได้รับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินีเกลี้ยงล้ำ และ บุญสม เกษะประดิษฐ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พีแอนด์พี อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด พบว่า พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่ประกอบไปด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พีแอนด์พี อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด

ด้านความรักและความห่วงใยต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ใช่ข้อมูลแสวงหาประโยชน์ให้ตนเอง ซึ่งอาจจะทำความเสียหาย หรือเสื่อมเสียแก่องค์กร ระดับ

ถึงความสำคัญในงานซึ่งเป็นธุรกิจขององค์กร ไม่นำความลับขององค์กร ไปพูดคุยกับบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ แตกต่างกัน มีความความภักดีในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความภักดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยจำแนก ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อความภักดีในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติตามแนวทางและกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ นันทกรณศักดิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาล พบว่า แพทย์ส่วนใหญ่ ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ในระดับมากที่สุด ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของแพทย์ต่อโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กรและด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีความพึงพอใจกับการที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยาวนานที่สุด มีความรู้สึกว่าการเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สอง มีความรู้สึกว่าการได้อยู่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เหมือนการได้เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน รู้สึกเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ระดับแรงจูงใจ ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ มีความรู้สึกยินดีเมื่อองค์กรได้รับรางวัลต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ สวัสดิ์ผล, ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลี รัตนัญญ (2565) ได้ศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง พบว่า มีระดับของสมรรถนะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึง

พอใจของพนักงานและความจงรักภักดีของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะ และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือ SE Biz สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1.ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ข้อเสนอแนะคือ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า เมื่อพนักงานทำงานด้วยความสนุก ก็จะมีแรงขับ ในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด ได้ทำงานตามความถนัดทำให้ผลงานออกมามี องค์กรควรริเริ่มรู้ความเฉพาะเจาะจงของแต่ละคนให้ได้มากที่สุด ซึ่งมันจะเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจส่วนบุคคลได้แตกต่างกัน มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงาน องค์กรควรมีการชี้แจงเป้าหมายในการทำงาน

2.ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้อเสนอแนะ คือ มีงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ทำอยู่เสมอ มอบหมายงานที่มีความท้าทายใหม่ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อดึงความเก่งและความสามารถในตัวของพนักงานออกมา, มีโอกาสให้ได้แสดงความรู้ความสามารถ ให้โอกาสพนักงานคิดโปรเจกต์ นำเสนอไอเดียใหม่, ได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ อยู่เสมอ มอบงานหรือความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดหนึ่งงานสำหรับแต่ละคน

3.ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ คือ ลักษณะงานไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยง หรืออันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานเพื่อป้องกันการเกิดความสูญเสีย ควรกำหนดลักษณะงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงหรืออันตราย, ได้รับมอบหมายงานให้ทำหน้าที่ ได้ตรงตามความสามารถที่มีอยู่เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของพนักงาน ก่อนเลือกใช้งาน, มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน เป็นสิ่งเริ่มต้นของการที่ทำผลงานออกมาให้สำเร็จ

4.ปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน ข้อเสนอแนะคือ มีการปรับเงินเดือนประจำปีอย่างเหมาะสม องค์กรควรพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนตามเกณฑ์, ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อมีผลงานอย่างเด่นชัด องค์กรอาจให้สิ่งตอบแทนเพิ่มเติมที่แสดงถึงการขอบคุณจากองค์กร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ให้กับพนักงาน, มีโบนัสประจำปีในทุกๆขององค์กรควรให้โบนัสประจำปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน การจ่ายโบนัสประจำปีเป็นการสร้างความภักดีต่อบริษัท และพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ให้กับองค์กรเพื่อโบนัสที่ดีกว่านี้ในปีถัดไป

5.ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ข้อเสนอแนะ มีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรจะเปลี่ยนไปในทิศทางไหนก็ขึ้นอยู่กับการจัดการ, มีการส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน, มีการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม ไม่ใส่ใจคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือไม่ละเลยใส่ใจคนใดคนหนึ่งเลยเพียงเพราะไม่ถูกใจ

6.ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ข้อเสนอแนะ คือ ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน, งานที่ทำไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต หากพนักงานมีสุขภาพที่ดี ย่อมปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ, องค์กรมีความเสี่ยงน้อยที่จะเกิดการปลดพนักงาน หากพนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน และมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและเติบโตขึ้นได้

7. ด้านทัศนคติต่อองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ รู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ของตนเองที่มีในองค์กร จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน, การได้เข้าร่วมงานกับองค์กรถือเป็นโอกาสที่ดีในการทำงาน องค์กรควรที่จะสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้สามารถดึงดูดใจพนักงาน สามารถสรรหาคนที่มีความสามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้, องค์กรช่วยพัฒนาศักยภาพการทำงานของคุณให้ดียิ่งขึ้น พนักงานที่มีคุณภาพโดยส่วนใหญ่มักต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยการพัฒนาตนเอง

8. ด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ข้อเสนอแนะคือ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากพนักงานทำบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ดีมีความรับผิดชอบ องค์กรก็ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้ง่าย, การทำงานในองค์กรจะช่วยให้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้มากขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงใน, องค์กรจะทำให้มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน งานที่มีความมั่นคง จะเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานในเรื่องนี้ด้วย

9. ด้านความรักและความห่วงใยต่อองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ ใช้และรักษาทรัพย์สินขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการรักษาสภาพประโยชน์โดยไม่กระทำการ ที่ขัดต่อผลประโยชน์ขององค์กร, ไม่ใช้ข้อมูลแสวงหาประโยชน์ให้ตนเอง สร้างจิตสำนึกให้พนักงานประพฤติตนอยู่ในแนวทางที่เหมาะสม, ระลึกถึงความสำคัญในงานซึ่งเป็นธุรกิจขององค์กร ให้ความร่วมมือช่วยเหลือประสานงานอุทิศตนให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่

10. ด้านความเต็มใจและอุทิศตนเองต่อองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถด้านหนึ่งที่ต้องสำรวจในตัวพนักงานว่ามีความซื่อสัตย์ในการทำงานหรือไม่, ไม่ละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานที่มีกำหนดชัดเจน และติดตามงานเมื่อถึงกำหนดตามระยะเวลาที่ให้ไว้, มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่

11. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ มีความพึงพอใจกับการที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรควรทำความเข้าใจและมีการวัดระดับความพึงพอใจของพนักงานอยู่เสมอ, ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน องค์กรควรจัดให้มีการเรียนรู้กันในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน, มีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยาวนานที่สุด ความพึงพอใจของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข

12. ด้านความภูมิใจและสนับสนุนต่อองค์กร ข้อเสนอแนะ คือ มีความรู้สึกยินดีเมื่อองค์กรได้รับรางวัลต่างๆ การร่วมยินดีกับความสำเร็จด้วยความปลาบปลื้มใจอย่างแท้จริงเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร ต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร, รู้สึกยินดีที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรต้องสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน, สื่อสารให้บุคคลอื่นได้ทราบถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจของพนักงานและบอกเล่าภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรนั้นให้กับบุคคลทั่วไปได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลกลายเป็น ทูมมนุษย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานในองค์กร และส่งเสริมให้องค์กรเติบโตไปพร้อมๆกัน

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความภาคภูมิใจต่อองค์กรของพนักงานในเครือ SE Biz ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานภายในเครือ SE Biz ไม่สามารถที่จะใช้ผลนี้กับความภาคภูมิใจของพนักงานในองค์กรทั่วไป จึงควรศึกษาภาพรวมของพนักงานบริษัทเอกชนอื่นๆ และนำผลของการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพงษ์ เศรษฐมรรธ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรในบริษัท ไฟร์เทคเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เดชพงษ์ โปธิสุวรรณ. (2018). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อ ความ จงรักภักดี ต่อ องค์กร ของ พนักงาน ระดับปฏิบัติการ ใน องค์กร ภาค เอกชน ใน กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล. วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏ สวนสุนันทา, 2(1), 69-80.
- นันทพร ชวนชอบ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. TU Digital Collections.
- นิรศ กระชังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิวัติ จันทราช. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากร ในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย. Knowledge Bank at Sripatum University.
- พิมพ์มณี ปิ่นเพชร. (2560). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ในเครือโรงแรม ไทยกับเครือโรงแรมต่างประเทศ. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- พิรยสิทธิ์ รัตนธรรม, นนท์ สหยา. (2565). ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เอ บีซี จำกัด. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี เกลี้ยง ล้า, & บุญสม เกษะ ประดิษฐ์. (2018). ปัจจัย ที่มี ผล ต่อ ความ จงรักภักดี ต่อ องค์กร ของ พนักงาน บริษัท พี แอนด์ พีโอเค ทρονิกส์เทคโนโลยี จำกัด. ARU Research Journal Humanities and Social Sciences, 5(3), 1-8.
- วัชร แย้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สิทธิศักดิ์ สวัสดิ์ผล, ธัญนันท์ บุญอยู่ และ สุมาลีรามันท์. (2565). อิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะสภาพแวดล้อมการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในอุตสาหกรรม การผลิตเครื่องจักรกล จังหวัดระยอง. Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences).
- สุพัฒน์ดิษฐ์ รัชฎวิริยโยธิน, & กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2018, September). ปัจจัยก้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อ องค์กร ของ พนักงาน บริษัท ฤทธา จำกัด. In Rangsit Graduate Research Conference: RGRC (Vol. 13, pp. 471-480).
- โสภณ นันทภรณ์ศักดิ์ (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. KRU Research Journal (Graduate Studies) Humanities and Social Sciences.
- Fletcher, G. P. (1993). *Loyalty: An essay on the morality of relationships*. New York: Oxford University Press.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*.