

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
Organizational Loyalty of Employee in Sharp Appliances (Thailand) Limited

วันใหม่ ทิพโอสถ¹ วิสุทธิ์ สุนทรกนกพงศ์² และณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล³

Wanmai Tiposot¹, Wisuit Sunthonkanokpong² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹ นักศึกษาหลักสูตร วท.ม. (วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

toto_wanmai_bdb@hotmail.com, kawisuit@kmitl.ac.th, and krnuttwaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด และ (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ในภาพรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 62.10

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความจงรักภักดี พนักงาน องค์กร อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational loyalty of the employees in Sharp Appliances (Thailand) Limited and 2) to study the work motivation affecting the loyalty of employees in Sharp Appliances (Thailand) Limited. The sample group in this research was 339 employees of Sharp Appliances (Thailand) Limited. Questionnaires were used as a research instrument. The data was analyzed by using a statistical program. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple linear regression. The analysis was used to test the hypotheses. The results were as follows:

1) In overall, the level of organizational loyalty of employee in Sharp Appliances (Thailand) Limited was at the medium level. When considering each dimension, feeling was the most of loyalty dimension followed by acknowledgement and behavior.

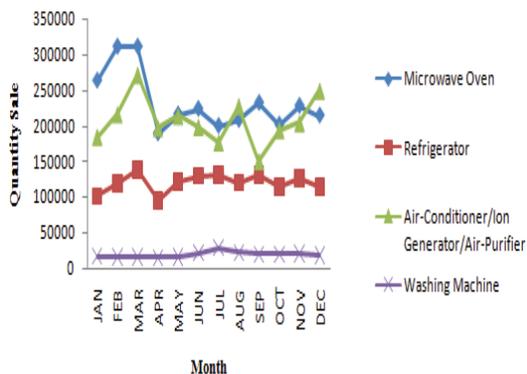
2) The work motivation in stability of work and environment affected organizational loyalty of employee. All independent variable could explain the variation in organizational loyalty of employee at 62.10%.

Keywords : Motivation; Loyalty; Employee; Organization; Electronic Industries

1. บทนำ

บริษัท ชาร์ป คอร์ปอเรชั่น (Sharp Corporation) เป็นหนึ่งในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศญี่ปุ่นที่มีผลประกอบการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง โดยในเดือนสิงหาคม 2555 บริษัท ชาร์ป คอร์ปอเรชั่น ได้ออกมาประกาศปรับตัวเลขคาดการณ์ผลประกอบการประจำปี จากเดิมที่เคยประกาศในเดือนพฤษภาคมว่าจะมียอดขาดทุนสุทธิตลอดปีอยู่ที่ 30,000 ล้านบาท หรือประมาณ 12,000 ล้านบาท เพิ่มสูงขึ้นเป็น 250,000 ล้านบาท หรือประมาณ 101,000 ล้านบาท [1] การออกมาประกาศดังกล่าวทำให้ราคาหุ้นของบริษัท ชาร์ป คอร์ปอเรชั่น ลดลงเหลือร้อยละ 2.6 ปิดที่ 152 เยนต่อหุ้น ในเดือนพฤศจิกายน 2555 และ ฟิทช์ เรตติ้ง (Fitch Ratings) สถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือทางการเงิน ซึ่งได้ลดความน่าเชื่อถือพันธบัตรของบริษัท ชาร์ป คอร์ปอเรชั่น อยู่ในระดับ Junk Bond นอกจากนี้บริษัท ชาร์ป คอร์ปอเรชั่น ได้ประกาศปรับลดพนักงานทั้งหมด 5,000 ตำแหน่ง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 10 ของพนักงานของบริษัทที่ประจำอยู่ในประเทศต่างๆทั่วโลก [2]

บริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (Sharp Appliances (Thailand) Limited) เป็นโรงงานผลิตและจำหน่ายตู้เย็น เตอบนไมโครเวฟ เครื่องปรับอากาศ และเครื่องซักผ้า บริษัท ชาร์ป คอร์ปอเรชั่น เป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมดของบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีอัตราส่วนการส่งออกมากกว่าร้อยละ 90 ของยอดการจำหน่ายทั้งหมด ซึ่งได้จำหน่ายทุกภูมิภาคทั่วโลก ได้แก่ ประเทศไทย อาเซียน ตะวันออกกลาง โอเชียเนีย ยุโรป จีน และญี่ปุ่น เป็นต้น ซึ่งในขณะที่บริษัท ชาร์ป คอร์ปอเรชั่น ประสบกับปัญหาขาดทุนอย่างต่อเนื่อง ทางบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน คือการมียอดขายที่ลดลง (ดังรูปที่ 1)



รูปที่ 1 ปริมาณการขายสินค้าในปี 2555 [3]

จากสถานการณ์ปัญหาที่กล่าวมา ย่อมส่งผลกระทบต่อพนักงานกว่า 2,000 คน ของบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่จากรายได้ที่ลดลง เนื่องจากบริษัทต้องควบคุมต้นทุนในการผลิตจึงต้องลดการทำงานล่วงเวลาไป รวมถึงการขึ้นเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่มีอัตราลดลง จึงทำให้พนักงานบางส่วนลาออกจากบริษัท โดยจำนวนพนักงานในปี 2555 มีอัตราการลาออกมากที่สุดในช่วงปี 2551 - 2555 คิดเป็นร้อยละ 2.72 ของพนักงานทั้งหมด แต่พนักงานส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้มายาวนานก็ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยจำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่ปี 2545 - 2555 มีอัตราการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 2.80 ของพนักงานทั้งหมด [4]

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็น การสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอันส่งผลต่องานที่ได้ นอกจากนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานเช่นกัน บุคลากรที่มีความจงรักภักดีจะไม่ลาออกจากองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป พร้อมต่อสู้เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าต่อไปในอนาคตขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

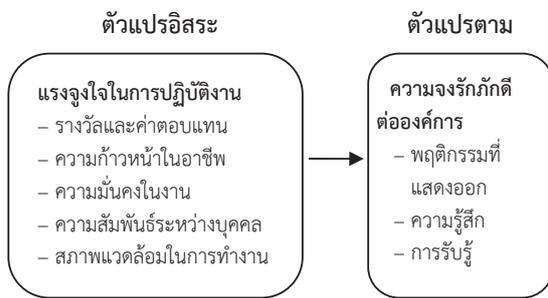
1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านรางวัลและค่าตอบแทนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยการศึกษาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รางวัลและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และศึกษาด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 2,220 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane [5] และทำการสุ่ม โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รางวัลและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษาดังแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2556 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ.2557 รวมเป็นเวลา 3 เดือน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รางวัลและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 2 ข้อ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยแจกด้วยตัวเองได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 339 ฉบับ

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความคิดเห็นของการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร
4.201 – 5.000	มากที่สุด	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 - 0.999 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.000 - 0.999 หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันมาก

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

9.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	32.45
หญิง	229	67.55
รวม	339	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	32	9.44
มากกว่า 25 ปี - 35 ปี	56	16.52
มากกว่า 35 ปี - 45 ปี	172	50.74
มากกว่า 45 ปี	79	23.30
รวม	339	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	38	11.21
มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.	93	27.43
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า / ปวส.	52	15.34
ปริญญาตรี	145	42.77
สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.25
รวม	339	100.00
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	132	38.94
สมรส	185	54.57
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	22	6.49
รวม	339	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
พนักงานปฏิบัติการ (ระดับ 1 - 2)	97	28.61
พนักงานผู้ชำนาญงาน (ระดับ 3)	55	16.22
เจ้าหน้าที่สำนักงาน (ระดับ 4-5)	120	35.40
ผู้ช่วยผู้จัดการ (ระดับ 6-8)	58	17.11
ผู้จัดการ (ระดับ 9-12)	9	2.66
รวม	339	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี	54	15.93
มากกว่า 4 ปี - 8 ปี	17	5.01
มากกว่า 8 ปี - 12 ปี	14	4.13
มากกว่า 12 ปี	254	74.93
รวม	339	100.00
7. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	132	38.94
มากกว่า 15,000 - 25,000 บาท	134	39.53
มากกว่า 25,000 - 35,000 บาท	41	12.09
มากกว่า 35,000 บาท	32	9.44
รวม	339	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากพนักงานในบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 339 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 35 ปี แต่ไม่เกิน 45 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สำนักงาน (ระดับ 4 - 5) ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปี และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 25,000 บาท

9.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 339		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. รางวัลและค่าตอบแทน	2.649	0.714	ปานกลาง	5
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.172	0.732	ปานกลาง	3
3. ความมั่นคงในงาน	3.236	0.725	ปานกลาง	2
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.474	0.628	มาก	1
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.092	0.621	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.149	0.518	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.149 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.474 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความ

มั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านรางวัลและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.236, 3.172, 3.092 และ 2.649 ตามลำดับ

9.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	n = 339		ระดับ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. พฤติกรรมที่ แสดงออก	3.302	0.790	ปานกลาง	3
2. ความรู้สึก	3.522	0.690	มาก	1
3. การรับรู้	3.324	0.708	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.386	0.676	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.386 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.676 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึกของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.522 ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.324 และ 3.302 ตามลำดับ

9.4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยวิธี Multiple Linear Regression

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.582	4.005	0.000**
รางวัลและค่าตอบแทน	0.029	0.715	0.475
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.016	-0.407	0.685
ความมั่นคงในงาน	0.584	13.761	0.000**
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.072	1.572	0.117
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.206	4.394	0.000**

$R=0.788$, $R^2=0.621$, $SEE=0.419$, $F=109.156$, $p\text{-value}=0.000**$

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของการตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.621 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์

(ประเทศไทย) จำกัด ได้ร้อยละ 62.10 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน มีผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.584 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในเชิงเส้นตรง โดยค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยเท่ากับ 0.206 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

10. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด” จำนวน 339 คน โดยผลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

10.1 ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ผลประกอบการขององค์กรจะยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่องค์กรก็ไม่มีมีการปลดพนักงานออก ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานเลย และถึงแม้จะมีพนักงานลาออกจากองค์กร แต่ถือได้ว่าเป็นอัตราส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด ซึ่งเมื่อพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแต่ละด้านพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมากนั้น พนักงานมีความรู้สึกรัก ภาควงุมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานยังขาดความเชื่อมั่นต่อนโยบาย แนวทางการบริหารงานขององค์กร และผู้บังคับบัญชา ดังที่ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ [6] กล่าวว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ต่อผลผลิตของคณงานโดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากการศึกษาโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่า ความมั่นคงในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รางวัลและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้ร้อยละ 62.10 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์หมั่นหาทรัพย์ [7] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช พบว่า เจตคติต่อการออกนอกระบบของบุคลากรโรงพยาบาลศิริราช ด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทได้ก่อตั้งมากกว่า 27 ปี พนักงานส่วนใหญ่อยู่กับองค์กรมาอย่างยาวนาน จึงมีความรู้ถึงถึงความมั่นคงในงาน ไม่ต้องกลัวการออกจากงานโดยไม่มีเหตุอันควร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ [8] ดังที่ รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ [9] กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกถึงความปลอดภัย การได้รับความคุ้มครองและมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่า จะยังคงสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยได้รับความตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ถึงเกษียณอายุ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิตรีสุทธิวงษา [10] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากบริษัทมีพื้นที่ค่อนข้างมาก ประมาณ 266,900 ตารางเมตร หากองค์กรมีการจัดพื้นที่ในการใช้สอยอย่างมีระบบ รมรงค์

ให้พนักงานดูแลพื้นที่การทำงานของตน ซึ่งนอกจากจะทำให้พนักงานรักและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรแล้ว ยังมีส่วนในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังที่ ชุติมา บุรณชนิด อ่างถึงใน ปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ [11] กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำผึ้ง บุปผา [12] ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร บริษัทในเครือสยามกลการ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์การมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความรัก ผูกพันระหว่างองค์กรและเพื่อนร่วมงานที่ได้ต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานมาร่วมกัน พนักงานจึงมีการรวมกันเป็นกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังที่ กาญจนา คุณารักษ์. อ่างถึงใน ผาสุก ปาประโคน [13] กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการสร้างผลผลิต เนื่องจากมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานทุกอย่างนอกจากจะอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างก็คือ การเข้ากันได้ของผู้ร่วมงาน หรือการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั่นเอง

4. รางวัลและค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล [14] ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากผลประกอบการขององค์กรยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับจึงน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน รวมถึงประสิทธิภาพการ

ทำงาน พนักงานบางส่วนที่ไม่พึงพอใจกับค่าตอบแทนจึงลาออกไปอยู่องค์กรอื่น ดังที่ศิริวรรณ ฉายศิริ [15] กล่าวว่า องค์กรอุตสาหกรรมหรือองค์กรทั่วไป ย่อมต้องการให้งานในองค์กร หรือคนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ มีความสนใจในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรพยายามควบคุมสถานการณ์เพื่อให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเพื่อให้สมาชิกมีความสามัคคี มีขวัญ กำลังใจในการทำงานนั้นคือ องค์กรต้องจัดหาสิ่งตอบแทนให้เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งส่วนมากสิ่งตอบแทนที่มักจะเป็น “เงิน” ซึ่งเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจ (Hygiene Factor) มีทฤษฎีอันหนึ่งว่าด้วยการจูงใจบุคคลให้ทำงาน โดยให้ผู้ที่ทำมีอิสระและมีความรับผิดชอบเป็นตัวจูงใจเรียกว่า Motivators และองค์ประกอบอีกอันหนึ่งที่นอกตัวบุคคลเรียกว่า “Hygiene Factor” ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขึ้น ดังนั้น Hygiene Factor ในที่นี้ก็คือ เงิน (Money) เงินจะทำให้บุคคลห่างไกลจากความไม่พอใจ และจะมีความพอใจมากกว่า

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรนนท์ ดวงคำ [16] ได้ศึกษาเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความรู้สึกพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของวิศวกรต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบญี่ปุ่น ส่งผลให้ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นไปอย่างล่าช้า โดยสอดคล้องกับผลวิจัยของ William G. Ouchi [17] เกี่ยวกับบริษัทแบบญี่ปุ่น ซึ่งมีวิธีประเมินผลพนักงานและผู้บริหารตามระยะที่เหมาะสม โดยยึดผลงานที่เกิดขึ้นในระยะยาวเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเวลาถึง 10 ปี ใช้วิธีประเมินทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การสนับสนุนความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานจึงค่อนข้างช้า ซึ่งแม้จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานรักและคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว แต่พนักงานจะมีการศึกษาหาความรู้และการพัฒนาตนเองที่ลดลง ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ [18] กล่าวถึง ประโยชน์ในการพัฒนางานอาชีพช่วยลดความล้าสมัยของพนักงานแต่ละคน เมื่อพนักงานทำงานไปนานๆ ในจุดใดจุดหนึ่งโดยไม่มีการโยกย้ายนั้น มักจะทำให้คนนั้นล้าสมัย กลายเป็นคนแคบ ขาดทัศนคติที่กว้างจึงทำให้แรงจูงใจของเขามีน้อยลงไป ซึ่งหมายความว่าได้ทำงานในหน้าที่นั้นตามสมควร และมีได้มีการฝึกอบรมและเตรียมการที่จะไปสู่งานใหม่

11. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

11.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน องค์กรควรจะมีการปรับปรุงนโยบายการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร เพื่อพนักงานจะได้มีความเชื่อมั่นต่อการจ้างงานและรายได้ที่แน่นอน รวมไปถึงคุณภาพชีวิตหลังจากเกษียณอายุไปแล้ว

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย มีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอเหมาะสม ทั้งด้านความปลอดภัยในการทำงานและสถานที่ทำงานให้กับพนักงาน

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ชาร์พ แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น ดังนั้นการทำการวิจัยต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น นโยบายการบริหารขององค์กร ลักษณะของงาน ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร องค์กร วัฒนธรรมองค์กร กฎระเบียบและข้อบังคับ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้ครอบคลุมมากขึ้น

2. การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพนักงานด้านอื่นๆ ได้แก่ พฤติกรรมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการรักษาไว้ซึ่งทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] คมสัน นวคุณสุชาติ. 2555. โชนี่-ชาร์ป ขาดทุนสะท้อนยุคตกต่ำอุตสาหกรรมญี่ปุ่น. ค้นเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2556, จาก <http://news.voicetv.co.th/global/46533.html>.
- [2] สำนักพัฒนาการตลาดระหว่างประเทศ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. 2556. รายงานสถานการณ์สินค้าอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องไฟฟ้าในประเทศญี่ปุ่น เดือน พฤศจิกายน 2555. ค้นเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.ditp.go.th>.

- [3] บริษัท ชาร์ฟ แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2555. ปริมาณการขายสินค้าในปี 2555. ฉะเชิงเทรา: บริษัท ชาร์ฟ แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (เอกสารอัดสำเนา)
- [4] บริษัท ชาร์ฟ แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. 2555. จำนวนพนักงานตั้งแต่ปี 2545-2555. ฉะเชิงเทรา: บริษัท ชาร์ฟ แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (เอกสารอัดสำเนา)
- [5] ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วี. อินเทอร์เน็ต.
- [6] ทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. 2550. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [7] อารีรัตน์ หมั่นหาทรัพย์. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการออกนอกระบบ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [8] ศจี อนันต์นพคุณ. 2542. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค.
- [9] รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ. 2551. ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [10] รชนี ตรีสุทธีวงษา. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [11] ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการงานผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [12] น้ำผึ้ง บุษผา. 2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร : บริษัทในเครือสยามกลการ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [13] ผาสุก ปาประโคน. 2544. ผลการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบมาราธอนโดยใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ที่มีผลต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [14] รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล. 2550. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [15] ศิริวรรณ ฉายศิริ. 2550. ชวีญ กำลังใจของบุคลากรในการทำงาน. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 7(1), น. 246-251.
- [16] จิรนนท์ ดวงคำ. 2551. ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษาบริษัทเวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- [17] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. วัฒนธรรมองค์การ. ค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.eric.uoregon.edu/publications/digestes/Digesto91.html>.
- [18] ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.