

**ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม304  
จังหวัดปราจีนบุรี**

**Job Satisfaction and organization commitment of employees at an  
auto part producers in 304 industrial estate, Prachinburi.**

นางกัญญารัตน์ วิชาเยะ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่(Frequency) หาค่าร้อยละ( Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และF-test โดย Independent Sample t-test ใช้กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร และ One-way ANOVA ใช้กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ โดยใช้สูตรตามวิธี LSD (Least Significant Difference) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 1-3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีในระดับมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมากด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ด้านด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก ด้านความรู้สึก พนักงานที่มีอายุ อายุงานและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานและ

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และในทางธุรกิจก็มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง การที่องค์กรจะมีความสามารถในการแข่งขันกับธุรกิจอื่น ๆ ได้ต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจึงจะสามารถขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป การสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรดำเนินธุรกิจและเกิดข้อได้เปรียบสามารถแข่งขันกันได้ทางธุรกิจได้ (อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้และเข้าใจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร การที่บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่จะส่งผลให้บุคลากรนั้นสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร (ไพรัช ศิลาศรี, 2559)

การที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าจะองคกรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ให้มีความสำคัญกับเขา การสร้างความความพึงพอใจในงาน ทำให้มีผลต่อการจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กร เป็นการรักษาทรัพยากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป และเป็นการทำให้บุคลากรนั้นได้ทุ่มเทร่างกายและแรงใจให้กับองค์กร และบุคลากรจะอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข และมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดการพัฒนาองค์กรในปัจจุบันเชื่อว่า การที่คนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้สามารถดึงเอาความรู้ความสามารถที่ได้ฝึกฝนนำมาพัฒนาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร และเป็นพลังที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้มีระบบการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพจนได้คนเก่งที่มีความรู้ ความสามารถสูง ตรงตามตำแหน่ง

เข้ามาทำงานในองค์กรแต่หากบุคคลนั้นขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้วก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ไม่สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ตามความคาดหวัง (ณัฐพันธุ์ เจริญพันธ์, 2551)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากองค์กรสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากเท่าไร พนักงานจะรู้สึกมีขวัญและกำลังใจพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี
2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ประชากร

พนักงานประจำของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 425 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562)

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

### 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

2.1.1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.2. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน

### 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.2.1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และ ด้านการรับรู้

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

พินิปะไพ ศุภรัตน์ (2550) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน มีผลมาจากการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่คาดหวังไว้ ความต้องการของบุคคลพื้นฐาน เช่น การต้องการความยอมรับ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตมีความมั่นคงและมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น

วิชัย อุตสาหจิต (2547) ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหนึ่งมีความรู้สึกในทางที่ดีกับตัวงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้มีความรู้สึกมีความคิด และแสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร (2544) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ (Compensation and self) มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย นอกจากนี้รายได้ยังเป็นสัญลักษณ์ของสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของบุคคลที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับ

2. ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) เป็นลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือความหลากหลาย และการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมีความหลากหลายไม่น้อยเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากเกินไป ก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้าง เข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่าง ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ

3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ ระดับที่สูงขึ้น ทำความยากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความแตกต่างกันแต่ละแห่ง เงินเดือนเพิ่ม มากน้อยต่างกัน ซึ่งเรื่องนี้มีความสำคัญต่อระดับผู้บริหารมากกว่าคนงานทั่วไป

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้การสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สอง ลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจ ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

5. ทีมงาน (Team work) การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีม และสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีผล ต่อความพึงพอใจในงานของลูกจ้างแต่ละคน บุคคลที่ชอบจะได้มีโอกาสได้พบปะสนทนากับบุคคลอื่นที่เขา ต้องทำงานด้วย ไม่ชอบงานที่พวกเขาต้องแยกออกจากคนอื่น

ๆ กลุ่มทำงานเป็นกลุ่มทางสังคมของลูกค้าซึ่งมี การสมาคมกันอย่างไม่เป็นทางการ บุคคลมักจะ มีผู้ร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของเขาเองและเป็นที่มาของ ความพอใจ

6. สภาพบรรยากาศในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง และเสียง ตารางการทำงานและความสะอาดของที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดมีผลต่อความพึงพอใจ ของงานทั้งสิ้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ไพรัช ศิลาศรี (2559) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและอุทิศตนให้กับ องค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความ ผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ และทุ่มเท

ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ (2548) ได้ให้ความหมายของ ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ การ ที่พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าตนพึงพิงกับองค์กรได้และมีความ คาดหวังว่าจะได้การตอบสนองจากองค์กรโดยพนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร

### องค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

กัณฑ์ วีระกรพานิช (2554) ได้จำแนกพฤติกรรมและความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดี ตามด้านดังนี้

#### 1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

1.1 ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร

1.2 ความต้องการที่จะย้ายตามองค์กรไป เมื่อองค์กรย้ายไปที่อื่น

#### 2. ด้านความรู้สึก

2.1 ความรักที่จะทำงานกับองค์กร

2.2 ความพึงพอใจในองค์กร

#### 3. ด้านการรับรู้

3.1 ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร

3.2 ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชา และองค์กรแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการ ตัดสินใจขององค์กร

3.3 ความรู้สึกว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชายินดีรับผิดชอบแทน เมื่อตัวเองบกพร่อง

3.4 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กร

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 227 ชุด ให้พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ตอบแบบสอบถามในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารจากผู้วิจัยท่านอื่นที่ได้ศึกษาไว้ก่อนแล้ว รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการรวบรวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 ชุด ข้อมูลใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้แบบสอบถามแบบ check list

ข้อมูลระดับความพึงพอใจงานของพนักงาน โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale ตามแนวของ Likert กำหนดระดับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน

ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating scale ตามแนวของ Likert กำหนดระดับความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลด้วยตารางแจกแจงความถี่ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic Analysis) ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t test (Independent Statistic) และข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-test โดยหากพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Different (LSD)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี

## สรุปผลการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 99 คน ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 อายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท จำนวน 126 คน เป็นร้อยละ 55.5

### การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้าน



ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน วิเคราะห์โดยการหาเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ด้านลักษณะงาน	4.06	0.61	มาก
2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	4.06	0.66	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.21	0.53	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.17	0.55	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.48	มากที่สุด
6. ด้านค่าตอบแทน	4.04	0.64	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.15</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.21 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.04

#### การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ วิเคราะห์โดยการหาเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.27	0.51	มากที่สุด
2. ด้านความรู้สึก	4.17	0.50	มาก
3. ด้านการรับรู้	4.25	0.53	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.46</b>	<b>มากที่สุด</b>

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มี

ค่าเฉลี่ย 4.27 และรองลงมา คือ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.25 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกรัก มีค่าเฉลี่ย 4.17

### การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกันตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี

พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุการทำงานที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุงาน 1-3 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี และอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุงาน 3-6 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 10-15 ปี และอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุงาน 6-10 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป





## การอภิปรายผลวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจมากที่สุด การที่พนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจนไม่อยากจะไปทำงานที่อื่น (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย, 2540) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล โดยที่ส่วนหนึ่งของการทำงานนั้นตอบสนองความต้องการในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นปัจจัยเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้งจะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไปตลอดเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรสอดคล้องกับ (ชะธินยา หล้าสุวรรณ, 2545) กล่าวว่า บุคคลมีความเต็มใจและอุทิศตัวอย่างมากต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ต่อสู้ปกป้ององค์กรจากผู้ต่อต้าน ตระหนักถึงด้านดีขององค์กร ละเว้นการกล่าวร้ายแก่องค์กร มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามผู้นำ หรือตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ มีการกระทำเพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีความผาสุก มีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ถึงแม้จะมีความขัดแย้งกับสมาชิกขององค์กร หรือแม้มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า ก็ไม่ลาออกจากงานซึ่งแสดงถึง ความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กร และมีการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กรไว้โดยปฏิเสธสิ่งที่มาทำลายความสัมพันธ์อันนี้

จากผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พนักงานที่มีอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้น มีอายุงานมาก มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองว่าได้ทำงานอย่างชำนาญงาน รวมถึงมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี จึงทำให้พนักงานมีความ

จงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ (ชะธินยา หล้าสุวรรณ, 2545) บุคคลที่มีอายุมากจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า คนที่มีอายุน้อยเนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลงโดยปกติคนที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้ที่มากขึ้น มีประสบการณ์ในงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น รวมทั้งมีความรู้สึกว่าการคงอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้มีความสนใจต่อองค์กรอื่นลดลง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ที่ผันแปรตามกันในระดับสูงถึงสูงมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ, 2547) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกต่อการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร มีความรู้สึกรักใคร่ ซึ่งอาจเป็นเพราะองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้สมาชิกรู้สึกเสียดายที่จะต้องจากองค์กรไป นอกจากนี้สมาชิกจะผูกพันมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานและภาระงานที่สมาชิกทำงานอยู่ กล่าวคือ พึงพอใจที่จะทำและต้องการให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร (รัชณี ตรีสุทธีวงษา, 2552) ได้กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในการทำงานในองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย นอกจากนี้ องค์กรต้องสามารถสรรหามอบบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรนาน ๆ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดกับสมาชิกแต่ละคน เพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กัน ถ้าพนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำแล้ว ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรีอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และพนักงานมีความพึงพอใจมากในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และในด้านที่พนักงานพึงพอใจในระดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เช่น ด้านค่าตอบแทน ผู้บริหารควรพิจารณาสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้เหมาะสม รวมไปถึงพิจารณาด้านที่โอกาสและความก้าวหน้าในสายงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการรักษาคนดีและคนเก่งให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

จากผลการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานภายในองค์กรทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานและทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่อยากย้ายไปทำงานที่องค์กรอื่น ผู้บริหารควรสร้างมาตรฐานของบริษัทเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นว่าองค์กรให้ความมั่นคงในชีวิตให้กับพนักงานได้

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรบางปัจจัย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร และควรมีการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อพนักงานการตัดสินใจลาออกจากงาน เพื่อศึกษาถึง สาเหตุปัญหาในองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาองค์กร และเพื่อรักษาคนดีคน คนเก่งให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และยั่งยืน และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา วางแผน และปรับปรุงองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์ วีระกรพานิช. (2554). *การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชะธินยา หล้าสุวรรณ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ. (2547). *ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัทเบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- พิมพ์ไพ ศุภรัตน์. (2550). *ความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานองค์การพิพิธภัณฑวิทยาสาสตร์แห่งชาติ. โครงการงานทางจิตวิทยา หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์*
- ไพรัช ศิลาศรี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนกอากาศ รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2540). *พฤติกรรมองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ในการใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพฯ
- รัชนี้ ตรีสุทธีวงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย*



**มหาสารคาม.วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**

**วิชัย อุตสาหจิต. (2547). รายงานผลการศึกษาแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาพ.ศ. 2548-2552. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.**

**ศนิกันต์ ศิริศักดิ์ยศ. (2548). ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานบริการลูกค้าบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ : กรุงเทพฯ.**

**อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**