

ปัจจัยแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานที่มีต่อองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวเทวีกา ศิริอริยเมตไตร 6612100020

บทคัดย่อ

องค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันนั้น ต่างก็หวังที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กรของตน ซึ่งการที่จะรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะบุคลากรที่มีความสามารถ ย่อมมีโอกาที่จะถูกองค์กรอื่นๆ ชักชวนให้ไปทำงาน ด้วยผลตอบแทนที่ดีกว่าหรือข้อเสนอที่มากกว่า นอกจากนี้ยังมีบุคลากรอีกบางประเภทที่คิดว่าตนเองทำงานไปวันๆ เพื่อแลกกับผลตอบแทนเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรรับแก้ไข เพราะอาจส่งผลเสียให้กับองค์กรในระยะยาวได้ ปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ได้มีการหันมาให้ความสำคัญกับพนักงานของตนเองมากขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่องค์กรขาดไม่ได้ เพราะหากขาดทรัพยากรมนุษย์เมื่อใดจะส่งผลให้กระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องหรือล่าช้า ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร การวิจัยนี้จึงทำการศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ระหว่างเดือนกันยายนถึงธันวาคม พ.ศ. 2567

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 43.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2-5 ปี และประกอบธุรกิจใ้องค์กรเป็นประเภทธุรกิจขององค์กรเป็นสินค้าอุปโภค ผลการศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.458) และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.435) ผลการศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อความจงรักภักดีใ้องค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประเภทธุรกิจ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความจงรักภักดีใ้องค์กรแตกต่างกัน

Abstract

In today's world, most organizations aim to recruit skilled and knowledgeable personnel to work for their companies. Retaining these talented employees is crucial, as

skilled workers are likely to be recruited by other organizations offering better compensation or more attractive incentives. Furthermore, some employees may perceive their work as a mere exchange for compensation, which can be detrimental to the organization in the long term. In response, many businesses are increasingly focusing on their employees, recognizing that human resources are essential to the organization's success. A shortage of human resources can disrupt or delay work processes, causing significant harm to the organization. This research examines the factors influencing employees' work motivation and their loyalty to private sector organizations in Bangkok, categorized by personal factors and motivational factors in the workplace. A quantitative approach was used with a survey questionnaire distributed to a sample of 400 employees from private companies in Bangkok, during September to December 2024.

The results revealed that most respondents were female (56.8%) and male (43.3%). Most participants were aged between 30-39 years, single, with a bachelor's degree, earning between 25,001-35,000 Baht per month, and had 2-5 years of work experience. Most companies were in the consumer goods sector. The study found that, overall, work motivation was rated at a very high level ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.458), and organizational loyalty was also rated very highly ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.435). The analysis of personal factors showed that education level and work experience did not significantly affect employees' loyalty to the organization. However, gender, age, marital status, monthly income, and industry type were found to have a significant impact on employees' loyalty to the organization.

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

องค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันนั้น ต่างก็หวังที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กรของตน ซึ่งการที่จะรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ เป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะบุคลากรที่มีความสามารถ ย่อมมีโอกาที่จะถูกองค์กรอื่นๆ ชักชวนให้ไปทำงาน ด้วยผลตอบแทนที่ดีกว่าหรือข้อเสนอที่มากกว่า นอกจากนี้ยังมีบุคลากรอีกบางประเภทที่คิดว่าตนเองทำงานไปวันๆ เพื่อแลกกับผลตอบแทนเท่านั้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ควรรีบแก้ไขเพราะอาจส่งผลเสียให้กับองค์กรในระยะยาวได้ (ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร, 2562) ในปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้มีการหันมาให้ความสำคัญกับพนักงานของตนเองมากขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่องค์กรขาดไม่ได้ เพราะหากขาดทรัพยากรมนุษย์เมื่อใด

จะส่งผลให้กระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่องหรือล่าช้า ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและศักยภาพ โดยจะต้องมีการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและมีการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานภายใต้บังคับบัญชา ซึ่งกลไกสำคัญในการบริหารองค์กรให้เติบโตได้นั้นคือ คนในองค์กร โดยพนักงานแต่ละคนและแต่ละฝ่ายก็มีความสำคัญต่อองค์กรไม่ต่างกัน จะแตกต่างกันบ้างในส่วนของหน้าที่ในแต่ละฝ่าย โดยต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน หากพนักงานในฝ่ายนั้นๆ ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญและต้องมีความสามารถในการทำงานที่เฉพาะด้านเกิดการลาออก ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรงทั้งในด้านของประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง และความยากในการสรรหาพนักงานมาทดแทน และต้องเสียเวลาฝึกอบรมพนักงานใหม่ ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญได้เท่าพนักงานเก่าที่ลาออกไป ตามที่ Hoy and Rees (1974) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น โดย Hoy and Rees (1974) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่แสดงออก คือ ผลจากการบุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) ความรู้สึก คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมิน ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ 3) การรับรู้ คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ ซึ่งความจงรักภักดีเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่ยังคงตระหนักรู้เสมอ โดยความจงรักภักดีเป็นการสะท้อนความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในระยะยาว ความจงรักภักดีต่อองค์กรทำให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์กรใดขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมจะเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน การลาออก มีปัญหาด้านวินัยและ ปัญหาอื่น ๆ ตามมา ส่งผลให้การทำงานขาดคุณภาพ ผลงานลดลง และในที่สุดผลลัพธ์จากการดำเนินงานขององค์กรก็จะขาดประสิทธิภาพด้วย

ความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรนั้นย่อมมีผลมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร โดย Herzberg (1959) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้นั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรเพื่อให้การทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรต้องสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน

ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าที่จะส่งผลให้พนักงานเกิด แรงจูงใจและทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้น การจูงใจพนักงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความชำนาญ มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร การจูงใจเป็นการกระทำในลักษณะหนึ่ง ที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้รับผลประโยชน์และมีกำลังใจในการทำงานขึ้นมา ไม่ใช่ทุกคนที่ได้ประโยชน์เพราะหากทุกคนได้ผลประโยชน์ สิ่งนั้นจะเรียกว่าสวัสดิการ ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งความเต็มใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย แต่การจะเลือกทฤษฎีใดมาจูงใจจำเป็นต้องพิจารณาให้รอบคอบเนื่องจากทฤษฎีการจูงใจไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาให้กับองค์กรทุกองค์กรทั่วโลกสามารถใช้ได้ ในแต่ละองค์กรที่มีปัจจัยภายในที่แตกต่างกันทำให้ไม่สามารถใช้ทฤษฎีเดียวกันในการจูงใจพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในลักษณะเดียวกันได้ (นายพิเชษฐ์ ชัมเจริญ , 2564)

จากความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยได้ค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดที่จะเป็นปัจจัยที่จะสร้างให้ พนักงานมีความจงรักภักดีและทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งปัจจัยที่จะสร้างให้พนักงานมีความ จงรักภักดีในองค์กรได้นั้น เกิดมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสัดส่วนมากที่สุดในองค์กร เพื่อให้ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงผู้บริหารจะได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นใน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความคาดหวังในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งมีความตั้งใจการทำงานมากขึ้นอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานต้อนรับภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีของพนักงานต้อนรับภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต้อนรับภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นพนักงานขององค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ โดยในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละเฉลี่ย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 โดยประเภทธุรกิจขององค์กรเป็นสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

2. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D. = 0.458) แยกเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมระดับการจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D. = 0.455) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่

กำหนดไว้และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D. = 0.524) และข้อที่ 4 ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D. = 0.674) รองลงมา ข้อที่ 5 ท่านได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D. = 0.702) รองลงมา ข้อที่ 3 ท่านมีปริมาณงานและชั่วโมงการทำงานต้องสอดคล้องกันจึงเป็นผลให้ผลงานในการทำงานออกมาได้ดี อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D. = 0.638) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 ท่านได้รับคำชื่นชมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D. = 0.605) ตามลำดับ

ด้านปัจจัยด้านอื่น โดยภาพรวมระดับการสูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.61$, S.D. = 0.512) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 7 สถานที่ทำงานของท่านมีลักษณะแวดล้อม เช่น อุณหภูมิพอเหมาะ แสงสว่างเพียงพอ มีบรรยากาศชวนให้ทำงาน อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}= 4.70$, S.D. = 0.618) รองลงมา ข้อที่ 3 ในการทำงานผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}= 4.66$, S.D. = 0.626) รองลงมา ข้อที่ 6 ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและองค์การที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}= 4.65$, S.D. = 0.650) รองลงมา ข้อที่ 5 เพื่อนร่วมงานคอยรับฟัง ให้คำแนะนำในการทำงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}= 4.64$, S.D. = 0.668) รองลงมา ข้อที่ 4 บริษัทได้ชี้แจงนโยบายขององค์การให้พนักงานทราบได้อย่างทั่วถึงและมีความชัดเจนในทุกๆด้าน อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}= 4.57$, S.D. = 0.682) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูงใจมากที่สุด ($\bar{X}= 4.40$, S.D. = 0.701) ตามลำดับ

3. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D. = 0.435) แยกเป็นรายได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยภาพรวมระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.62$, S.D. = 0.405) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ 4 เมื่อมีคนถามถึงองค์กรของท่าน ท่านจะพูดในแง่ดีเสมอ ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.71$, S.D. = 0.565) รองลงมา ข้อที่ 3 ท่านรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กรโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มเวลางานเสมอ ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.70$, S.D. =

0.541) รองลงมา ข้อที่ 1 ท่านยินดีปฏิบัติตามที่หัวหน้างานมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D. = 0.558) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้ บริษัทประสบความสำเร็จ ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.47$, S.D. = 0.587) ตามลำดับ

ด้านความรู้สึ โดยภาพรวมระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D. = 0.497) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ 3 ท่านเต็มใจที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดให้ท่านเข้าร่วม ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D. = 0.543) และข้อที่ 4 ท่านรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D. = 0.602) รองลงมา ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D. = 0.588) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D. = 0.663) ตามลำดับ

ด้านการรับรู้ โดยภาพรวมระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D. = 0.520) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อที่ 4 เมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรพร้อมจะเข้าช่วยเหลือท่านเสมอ ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D. = 0.625) รองลงมา ข้อที่ 4 ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.644) รองลงมา ข้อที่ 1 หากมีบุคคลกล่าวร้ายต่อบริษัท ท่านจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D. = 0.614) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ 2 ท่านมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชาแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ระดับความจงรักภักดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$, S.D. = 0.659) ตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ประเภทธุรกิจขององค์กร และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ผลการทดสอบ พบว่า

จำแนกตามเพศ พบว่าความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า มีค่า
Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน
(H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีไม่ต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่าความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
องค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า มีค่า Sig.
เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน (H_1)
หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่
ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามสถานภาพ พบว่าความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวม
พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับ
สมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อ
องค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ใน
ภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.401 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน (H_0)
ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน มีความ
จงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พนักงานองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม
พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับ
สมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกัน มีความ
จงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์
ทำงาน ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.069 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับ
สมมติฐาน (H_0) ปฏิเสธสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน
แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จำแนกตามประเภทธุรกิจ พบว่าความแตกต่างของความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทธุรกิจ ในภาพรวมพบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) ยอมรับสมมติฐาน (H_1) หมายความว่า พนักงานที่ทำงานในองค์กรที่มีประเภทธุรกิจไม่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณได้ โดยมีผลสรุปวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 76.2 (Adjusted R^2) และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=638.210$, $p=0.000^{**}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อธิบายปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ไปน้อยที่สุดตามลำดับ เช่น ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ($Beta = 0.675$, $t = 16.962$, $p = 0.000$) รองลงมาได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

กำหนด X_1 = ด้านปัจจัยจูงใจ

X_2 = ด้านปัจจัยค่าจ้าง

Y = ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมการภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

$$Y = 0.957 + 0.226(X_1) + 0.573(X_2) + 0.212$$

$$R^2 = .763, \text{Adj } R^2 = .762$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า
 - พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่ระดับใด พนักงานจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเหมือนกัน โดยผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับใดให้เป็นไปอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันแม้ว่าระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน
 - พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีความที่มีเงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อยจะมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น อาจเพราะกังวลเรื่องการเริ่มต้นกับเงินเดือนใหม่
 - พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งการที่องค์กรรับพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันนั้นเพื่อให้ได้ซึ่งพนักงานที่มีเพศสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น เพศชายทำงานที่ใช้กำลัง ส่วนเพศหญิงทำงานที่ใช้ความประณีต เป็นต้น นอกจากเพศสภาพที่แตกต่างกันแล้วความต้องการในชีวิตส่วนตัวและสังคมนั้นมีความแตกต่างกัน ด้วยลักษณะของผู้ชายมักจะชอบเข้าสังคมและต้องการที่จะเติบโต ส่วนเพศหญิงมักจะมีความต้องการที่สำคัญในการดำรงชีพ
 - พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยอายุที่สูงขึ้นทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีที่สูงขึ้น อาจเกี่ยวเนื่องกับโอกาสในการได้รับหรือสมัครงานในองค์กรอื่นๆมากขึ้นเนื่องจากอายุที่มากขึ้น ในทางกลับกัน อายุที่น้อยกว่าอาจส่งผลให้พนักงานมีความสามารถเปลี่ยนแปลงงานได้บ่อยครั้งเพื่อสั่งสมประสบการณ์การทำงานหรือเพื่อพัฒนาตนเอง

- พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยสถานภาพที่ต่างกันอาจทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีที่แตกต่างกันไป อาจเกี่ยวเนื่องในเรื่องของการรับผิดชอบเรื่องต่างๆในชีวิตหรือความเป็นอยู่ของพนักงานต่างกัน เช่นพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะต้องมีความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายหรือความเป็นอยู่ของคนในครอบครัวที่ไม่ใช่แค่ตนเอง ซึ่งหากมีการลาออกหรือปรับเปลี่ยนงานกระทันหันจะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายที่ตนจะต้องรับผิดชอบในทุกๆเดือน
- พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันนั้นก็ส่งผลให้ความจงรักภักดีของพนักงานต่างกันได้เช่นกันหากทางองค์กรมีการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม เช่น พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่าถูกข่มเหงโดยพนักงานที่มีรายได้มากกว่า ซึ่งอาจเป็นพนักงานในระดับที่สูงกว่า จึงเป็นผลให้พนักงานไม่ยากปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรที่มีการปฏิบัติซึ่งกันและกันเช่นนี้
- พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทธุรกิจแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยประเภทธุรกิจขององค์กรที่พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานภาคเอกชน ซึ่งธุรกิจที่ต่างกันจะมีรายละเอียดของงานที่ต่างกัน หากพนักงานมองว่า ธุรกิจประเภทอื่นขององค์กรอื่นมีความรับผิดชอบที่น้อยกว่า อาจส่งผลให้ความจงรักภักดีของพนักงานนั้นลดลงได้

2. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวม ปัจจัยในด้านนี้จากผลสำรวจพบว่า แรงจูงใจในเรื่องของการที่พนักงานสามารถออกความเห็นหรือตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ได้อย่างเต็มที่ จะส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีและรักในองค์กรของตนมากยิ่งขึ้นหรือตลอดระยะเวลา กล่าวคือ หากพนักงานรู้สึกว่าคุณเองไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือไม่สามารถตัดสินใจในงานที่ตนเองทำหรือรับผิดชอบอยู่นั้น ก็ส่งผลให้พนักงานเกิดความอึดอัดใจที่จะคงอยู่และปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรนี้ ในประเด็นนี้องค์กรควรมีการประชุมและพูดคุยกับพนักงานอยู่บ่อยๆ เพื่อให้พนักงานได้ออกความคิดเห็นหรืออาจให้มีการนำเสนอโปรเจกต์สำหรับรับผิดชอบและร่วมตัดสินใจ โดยให้รับฟังเสียงของพนักงานเป็นส่วนใหญ่

ด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมปัจจัยค่าจ้างนี้ พนักงานจะมีความคิดเห็นหรือมีระดับความจงรักภักดีจากการที่พนักงานได้รับหรือมีสถานที่ทำงานที่มีลักษณะแวดล้อมที่ดี ไม่ว่า

จะเป็น สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวกไม่อึดอัด เป็นต้น ซึ่งส่วนนี้สามารถส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีให้องค์กร โดยหากมีสถานที่ที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี การทำงานก็จะราบรื่นและมีความสุขในการทำงานเช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำมาจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. แนะนำให้องค์กรภาคเอกชนในแต่ละองค์กรหันมาให้ความสนใจใส่ใจกับพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของการที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น ออกความคิดเห็นของตนเอง เพื่อมีส่วนช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งส่วนนี้มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร
2. แนะนำให้องค์กรจัดหาหรือจัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานในองค์กรของตนเองให้มาก เพื่อให้พนักงานสะดวกในการทำงานในองค์กรของตนเอง
3. จากผลการวิจัยด้านแรงจูงใจที่จะมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น พบว่ามีระดับการจูงใจในระดับมากที่สุดทั้งหมด แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นผู้บริหารเองก็สามารถนำข้อมูลไปในการวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดเพื่อเป็นการรักษาบุคลากรหรือพนักงานของตนภายในองค์กรให้ยังคงอยู่ภายในองค์กรของท่านเองต่อไป
4. ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุของการขาดความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในเชิงลึก โดยเพิ่มการศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ (In depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น
5. แนะนำให้มีการศึกษากับกลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ในเขตต่างจังหวัด เนื่องจากพื้นที่ในต่างจังหวัดอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างจากในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- ณัฐพงษ์ เดชธรรมธร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท ไฟร์เทรต เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ หลักสูตร ปริญญาการจัดการ มหบัณฑิต วิทยาลัย การจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ธัญพร วิศรียา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19. ปริญญานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรารณ สุรียา. (2565). ความสุขในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยาสูบแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- จิรายุ รอดเปรม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคนวัยทำงานในจังหวัด นนทบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ใน เขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ปิติวัตต์ ปิติพรภูวพัฒน์. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงานในเครือบริษัทไทยรัฐออนไลน์ และไทยรัฐทีวี. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปรินาพรรณ ทัทมาลี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในเครือสารสาสน์. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- นริศ กระชังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คมสัน ชัยเจริญศิลป์. (2542). ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองตำรวจป่าไม้.

วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จิตาภรณ์ ทูมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย

บิวตี้ แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัท เซ็นทรัล เทรดดิ้ง จำกัด. สาร

นิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

นายพิเชษฐ์ ชัยเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก

กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

ศิลปากร

วันวิสาข์ บุญเพชร และจรีพร ศรีทอง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กร ของพนักงานบริษัท เอ็น. ดี. รีบเบอร์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชา

การจัดการ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

