

แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง*

MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL LOYALTY OF EMPLOYEES AT AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE

ชายเมียวมิน* และสุธรรม พงศ์สำราญ

Sai Myo Myint and Sutham Pongsamran

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration Program, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: myomimm98@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ระดับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร 3) เปรียบเทียบความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดี 5) ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความจงรักภักดี บุคคลกรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานปฏิบัติงานในนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยเลือกเจาะจงเป็นจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและประมวลผล โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย t - test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F - test (One - way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัย พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21 - 30 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงานปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท และมีอายุงานในการทำงาน 1 - 5 ปี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมาก อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองที่แตกต่างกัน ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค่าจ้างในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความจงรักภักดี, นิคมอุตสาหกรรม, อมตะซิตี้

Abstract

This research study explores motivation affecting organization loyalty of employees at Amata City Industrial Estate, Rayong Province. The objective of this research article is to study 1) work motivation, 2) the level of loyalty to the organization, 3) compare loyalty to the organization classified by personal factors, 4) motivating factors affecting loyalty, and

* Received January 10, 2024; Revised January 23, 2024; Accepted January 25, 2024

5) maintenance factors that affect Organizational Loyalty of Employees. Personnel used in research They were employees working in Amata City Industrial Estate, Rayong Province, by specifically selecting 400 people. Questionnaire were used as a tool for the study and processed using statistical percentages, mean, t-tests, f-test (one-way ANOVA), and Multiple Regression Analysis. The results found that most respondents were female, aged between 21 and 30 years, with less than a bachelor's degree in education, an operating employee's average monthly income of less than 20,001 baht, and a working period of 1-5 years. Motivating factors and maintenance factors are at a high level. The personal differences in age, job position, level of education, average monthly income, and length of service have different loyalty to the organization of employees in Amata City Industrial Estate, Rayong Province-motivating factors in acceptance and respect, the nature of work performed and the progress of work influence employees' loyalty towards the organization which is statistically significant at the .05 level. Maintenance factors influence the organization of employees in terms of policy and administration, governance, command, and control. The aspect of job security influences in terms of career and personal well-being affects employees' loyalty towards the organization in Amata City Industrial Estate, Rayong Province, with statistically significant at the .05 level.

Keywords: Motivation, Loyalty, Industrial Estate, Amata City

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ และยังเป็นส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ถึงแม้ว่า เงิน อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกจะมีเพียงพอครบถ้วนเพียงใด แต่ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถก็จะเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจได้ยาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถึงเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง (กัญญารัตน์ วิชยยะ, 2562) ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจและเรียนรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ และทำให้นักงานมีความจงรักภักดีกับองค์กร เพื่อไม่ให้นักงานคิดจะลาออกจากองค์กร มีความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และความพยายามที่จะพัฒนาปฏิบัติงานให้ดี (ธนัพร กบิลฤทธิวัฒน์, 2557) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีหน้าที่เพียงสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรเท่านั้น สิ่งที่จะต้องทำควบคู่ไปด้วย (บุษราคัม รักท้วม, 2562) คือ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่าเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปย่อมเท่ากับการเสียต้นทุนที่มีค่าไป จึงต้องสร้างแรงจูงใจและเจตจำนงที่ดีให้กับพนักงานในระดับสูงสุด และยังสนับสนุนความต้องการของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การให้อิสรภาพพนักงาน การเสนอแนวคิดที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและเต็มใจในการปฏิบัติงาน จึงจะมีการลดภาวะการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ (ชัยพร มานะกิจ, 2561)

จาก Hoy, K. & Rees, R. กล่าวว่า ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรเป็นการสะท้อนระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าระดับความจงรักภักดีของคนที่มีต่อองค์กรสูงขึ้นแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรก็จะน้อยลง ความจงรักภักดีเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งซึ่งการตระหนักอยู่เสมอ เป็นการสะท้อนความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในระยะยาว (Hoy, K. & Rees, R. , 1974) ดังนั้น การจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร จะทำให้ความเชื่อและแสดงออกถึงพฤติกรรมในด้านดีต่อ



องค์การ บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การในระยะยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์การใดขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมจะเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานการลาออก (จิรภัทร อเนกวิทย์, 2561) ที่เกิดขึ้นกับหลาย ๆ องค์การ เนื่องจากบุคลากรที่ขาดความจงรักภักดีต่อองค์การของตนพร้อมที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรที่อื่น ๆ ที่สามารถมอบค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือตำแหน่งหน้าที่การทำงานมากกว่าทำให้้องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานใหม่ ความจงรักภักดีต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นเรื่องที่มีความสนใจอย่างมากกว่าอะไร คือ ปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้สมาชิกในองค์การเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การในภายหลังต่อไป (จุมพฏ บริราช, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจและความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เพื่อให้ทราบว่างค์การของเรามีปัจจัยองค์ประกอบอย่างไรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ ดังนั้น พนักงานมีความจงรักภักดีแล้วก็จะปรากฏพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การเปลี่ยนงานการลาออกจากงานของพนักงานให้ลดน้อยลงได้ โดยผลที่ได้จากการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างความจงรักภักดีของพนักงานให้มีการตัดสินใจในการลาออกน้อยลง และสามารถรักษากพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
3. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
5. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในแต่ละขั้นตอนไว้ ดังนี้

ขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตด้านนโยบายและการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านสภาพการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสถานะของอาชีพด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และใช้ทฤษฎีความจงรักภักดีขององค์การของทฤษฎี Hoy & Rees ประกอบด้วยด้านพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความรู้สึกด้านการรับรู้ด้านสถานที่ คือ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ด้านประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในองค์การนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 400 ราย ระยะเวลาในการศึกษาระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 - กันยายน พ.ศ. 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองมีโครงสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยตลอดจนกำหนดกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 40 คน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) การหาความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \sum \frac{R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence)
	R	หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
โดยค่า	+1	หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
ค่า	0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
	-1	หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
	N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้ว เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้อไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้โดยมีค่า IOC เท่ากับ .961

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 40 คน โดยการนำป่วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวม โดยใช้วิธีของ กัลยา วาณิชย์บัญชา เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหา



ค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .986 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2548)

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูล แยกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง โดยให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากตำรา รายงานการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ t - test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F - test (One - way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง จำแนกตามผลวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	161	40.3
	หญิง	239	59.8
อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	41	10.3
	21 - 30 ปี	255	63.7
	31 - 40 ปี	81	20.3
	41 - 50 ปี	22	5.5
	50 ปี ขึ้นไป	1	0.3
ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการสาขา	37	9.3
	พนักงานอาวุโส	19	4.8
	ผู้จัดการแผนก	31	7.8
	พนักงานปฏิบัติการ	313	78.3
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	289	72.3
	ปริญญาตรี	92	23.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	4.8
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 20,001 บาท	201	50.2
	20,001 - 30,000 บาท	115	28.7
	30,001 - 40,000 บาท	44	11.0
	40,001 - 50,000 บาท	22	5.5
	มากกว่า 50,000 บาท	18	4.5
อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	140	35.0
	1 - 5 ปี	222	55.5
	5 - 10 ปี	18	4.5
	10 ปีขึ้นไป	20	5.0

จากตารางที่ 1 การศึกษาข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 จำแนกได้เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 ผู้ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,001 บาท จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 และมีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5

แรงจูงใจ ของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยแยกตาม ทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.18	.909	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.97	.970	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.99	.894	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.17	1.250	มาก
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	3.5	.996	ปานกลาง
รวม	3.96	1.00	มาก

จากตารางที่ 2 การศึกษาข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดมี 4 รายการประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.17$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางมี 1 รายการประกอบด้วย ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.5$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.6	1.097	มาก
ด้านนโยบายในการบริหาร	3.74	1.153	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร	3.78	1.103	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	1.154	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.8	1.093	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.76	1.107	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.61	1.133	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	3.99	.926	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.56	1.236	มาก
รวม	3.72	1.111	มาก

จากตารางที่ 3 จากการศึกษาค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยค้ำจุนของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดมี 9 รายการ คือ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.8$) ด้าน



ความสัมพันธ์กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.78$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) ด้านนโยบายในการบริหาร ($\bar{X} = 3.74$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.61$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.6$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร

ความจงรักภักดี	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.15	.885	มาก
ด้านความรู้สึก	3.92	.981	มาก
ด้านการรับรู้	3.85	.957	มาก
รวม	3.97	.941	มาก

จากตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับความสำคัญมาก 3 รายการ คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.92$) และด้านความรู้ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

เปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่มีผลต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร		Sig.	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศ	.564		.007	ไม่แตกต่างกัน
อายุ		13.605	.000*	แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน		7.828	.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา		15.951	.000*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		5.279	.000*	แตกต่างกัน
อายุงาน		6.507	.000*	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่ไม่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า อายุตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
ตารางที่ 6 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่ (Constant)	1.147	.147		7.776	.000	
ด้านความสำเร็จในงาน	.005	.053	.005	.092	.926	ไม่มีอิทธิพล
ด้านการยอมรับนับถือ	.156	.056	.184	2.789	.006*	มีอิทธิพล
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.347	.060	.380	5.779	.000*	มีอิทธิพล
ด้านความรับผิดชอบ	.049	.055	.050	.899	.369	ไม่มีอิทธิพล
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	.162	.035	.232	4.683	.000*	มีอิทธิพล

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตารางที่ 6 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง
ตารางที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

ปัจจัยค้ำจุน	B	Std. Error	Beta	t	Sig	ผลการทดสอบ
ค่าคงที่ (Constant)	.866	.086		10.068	.000	
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-.032	.027	-.040	-1.189	.235	ไม่มีอิทธิพล
ด้านนโยบายและการบริหาร	.153	.040	.210	3.846	.000*	มีอิทธิพล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.072	.047	.093	1.529	.127	ไม่มีอิทธิพล
ด้านสภาพการทำงาน	.054	.033	.071	1.644	.101	ไม่มีอิทธิพล
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.248	.036	.319	6.968	.000*	มีอิทธิพล
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.097	.035	.122	2.764	.006*	มีอิทธิพล
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	-.050	.036	-.065	-1.394	.164	ไม่มีอิทธิพล
ด้านสถานะของอาชีพ	.327	.037	.351	8.798	.000*	มีอิทธิพล

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

จากตารางที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมแล้วปัจจัยจูงใจสามารถจูงใจพนักงานอยู่ในระดับมาก (นริศ กระซังแก้ว, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัคร อเนกวิถิ พบว่า ภาพรวมแล้วปัจจัยจูงใจสามารถจูงใจพนักงานอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยค่าจ้างของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก (จิรภัคร อเนกวิถิ, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว พบว่า ภาพรวมของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสำคัญมาก (นริศ กระซังแก้ว, 2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุริโกะ สินทวี พบว่า ภาพรวมของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสำคัญมาก

ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก (ยุริโกะ สินทวี, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ พบว่า ภาพรวมของความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับสำคัญมาก

จากผลเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรแตกต่างกัน (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะธินยา หล้าสุวรรณ บุคคลที่มีอายุมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความจงรักภักดีที่แตกต่าง เนื่องจากค่านิยมที่มีอายุจะทำให้มีความคิดในการทำงานของตนเองลดลง คนที่มีอายุมากจะมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งที่สูงและยังรวมถึงความพึงพอใจ ความรู้สึกรักกับการที่อยู่ในองค์กรเป็นยาวนานและความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงานของตนเองลดลง

แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีอิทธิพลเป็นด้านการยอมรับนับถือและ ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความจงรักภักดีที่มีอิทธิพลเป็นด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในการทำงาน (ชะธินยา หล้าสุวรรณ, 2545) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ การที่สนับสนุนและการพัฒนาบุคลากร ทำให้รู้สึกถูกยอมรับและนับถือ เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีทั้งในด้านการยอมรับด้านการปกครองบังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน (ชัชพร มานะกิจ, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้วปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับอยู่ในระดับสำคัญมาก ผลเปรียบเทียบความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ มี ดังนี้ 1) ด้านการยอมรับนับถือ องค์กรควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานในองค์กรนี้มีค่าและได้รับการยอมรับจากภายในและภายนอก จะส่งผลให้พนักงานมีความภูมิใจและทัศนคติที่เชื่อมั่นในการทำงานที่มีค่าทั้งองค์กรและสังคม

2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรทำให้พนักงานรู้สึกถึงงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และตอบสนองความต้องการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว โดยตั้งใจในการพัฒนาปรับปรุงงานให้เข้ากับเทคโนโลยีและความต้องการของปัจจุบัน 3) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรเน้นการเลื่อนตำแหน่งด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้า สนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งต่อเนื่องด้วยการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในกระบวนการนี้ 4) ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดชี้แจงนโยบายและโครงสร้างวิธีการบริหารงานอย่างเหมาะสม กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างถูกต้อง และประกาศนโยบายที่เปลี่ยนแปลงในองค์กร 5) ด้านการปกครองบังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าทีมงานควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ และมีความเท่าเทียมในการปฏิบัติได้ดี 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาจึงควรสร้างบรรยากาศในความมั่นคงและเชิงบวกต่อการทำงาน รักษาความมั่นคงให้กับพนักงานในตลอดระยะเวลาในการทำงาน เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายและความพึงพอใจในทีมงาน 7) ด้านสถานะของอาชีพ พนักงานควรส่งเสริมค่านิยมทางสังคมและศีลธรรมในทุกระดับขององค์กร สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อสร้างการตระหนักรู้และปฏิบัติตามกฎหมาย 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว องค์กรควรกำหนดวันหยุดสัปดาห์ วันหยุดประเพณีและสิทธิการลาเพื่อสนับสนุนพนักงานในการรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานของพนักงานและชีวิตส่วนตัว

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ วิชายะ. (2562). ความพึงพอใจในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี. ใน บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาเอกบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2548). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชะธินยา หล้าสุวรรณ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน. ใน วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรภัทร อเนกวิถี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรมเอเชียแอร์พอร์ต. ใน การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จุมพฏ บริราช. (2564). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ บุรพาปริทัศน์, 16(2), 58-70.
- ซัชร มานะกิจ. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภค และบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต. ใน การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- ธนัชพร กบิลฤทธิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน สารนิพนธ์ บธ.ม. สาขาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นริศ กระซังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษราคัม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสยาม.
- ยוריโกะ สินทวี่. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในบริษัทและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. ใน การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Hoy, K. & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. *Sociology of Education*, 47(2), 268-286.