



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

Factors Relating to Organizational Loyalty: A Case Study Toyo-Thai Corporation Public

Supaporn Taoburee¹, Prasopchai Phasunon¹

¹Faculty of Management, Silpakorn University

ABSTRACT

The purposes of this study were: 1) to study the organizational loyalty; 2) to determine the motive for the performance of the employees; and 3) to study the loyalty that affects the organization. Employee personal factors, different gender, age, marital status, educational level, job salary working life and affiliations at Toyo - Thai Public Company Limited (Thailand). The 348 samples selected for this study were employees of Toyo - Thai Public Company Limited (Thailand). The questionnaire was a tool to collect data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. They were used to describe the data and t-Test, f-Test (One-way ANOVA), Pearson product moment correlation coefficient and Multiple Regression Analysis. The results showed that: 1) employees of Toyo - Thai Public Company Limited (Thailand) loyal to the organization

on a large scale ($\bar{X} = 3.572$, SD = 0.208); 2) employees were motivated to perform at a large scale ($\bar{X} = 3.485$, SD = 0.171); and 3) test the hypothesis. The hypothesis was based on: 1. employees in sex, age, marital status, level of education; job level, salary, and work. Belong to different groups, there are different organizational loyalty. The level of statistical significance. 05. Regression analysis was simple. Incentives for employee performance affects employee loyalty 10.40.

Keywords : factor, loyalty, Toyo – Thai, Organization.



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์การ กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

สุภาพร เท่าบุรี¹, ประสพชัย พสุนนท์¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์การ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่มีผลต่อองค์การ ของพนักงานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 348 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันโปรดักโมเมนต์(Pearson product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความจงรักภักดีต่อองค์การในระดับมาก ($\bar{X} = 3.572$, S.D. = 0.208) 2) พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.485$, S.D.= 0.171) และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1. พนักงานของบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ร้อยละ 10.40

คำสำคัญ : ปัจจัย, ความจงรักภักดี, โตโย-ไทย, องค์การ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

บทนำ

โรเบิร์ต แคปแลนด และ เดวิส นอร์ตัน (ค.ศ. 1996) กล่าวว่า “โอกาสที่แท้จริง สำหรับการปฏิวัติองค์กรใด ๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์กร ได้รับการเตรียมความพร้อมเพียงใด เพื่อใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท” (สุธิดาม่วงรุ่ง, 2552) ดังนั้น “ทุนมนุษย์” เป็นสิ่งสำคัญในการจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (กรกฎ พลพาณิชย์, 2540)

โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นับว่าเป็นธรรมชาติและความต้องการหนึ่งของมนุษย์โดยทั่วไป (Streets & Porter, 1983) ซึ่งตรงกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow (ค.ศ. 1959) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg ต่างก็ยอมรับ และมีความคิดเห็นตรงกันในเรื่องนี้ (อนิชาวัน แก้วจันทร์, 2552)

ดังนั้น ความเต็มใจของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Espritdecorps) และความเข้มแข็ง (Strength) (Chester Barnand, 1938 : 84) เมื่อเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรใดแล้ว ย่อมส่งผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท ดังนั้น ความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรจึงมีความสำคัญมากกับการพัฒนาองค์กรบุคลากรที่ดีมีความสามารถพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมายพันธกิจ ภารกิจ ก้าวและโตไปพร้อมกันกับองค์กร จะทำให้บุคลากรลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (วรรณสร ทศกระแสร, 2549) เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

คิดบวกกับองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลภายในองค์กร ทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคง บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จัดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัด เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2528 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 20 ล้านบาท โดยบริษัทประกอบธุรกิจการให้บริการด้านการออกแบบวิศวกรรม การจัดหาเครื่องจักรและอุปกรณ์ และการก่อสร้างโรงงานแบบครบวงจร (Integrated Engineering, Procurement and Construction, Integrated EPC) ภายใต้การร่วมทุนกันของ Toyo Engineering Construction, Corporation (“TEC”) (ประเทศญี่ปุ่น) และ บมจ. อิตาเลียน

ไทย ดีเวลล็อปเมนต์ (“ITD”) รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในสัดส่วนร้อยละ 49.0 และร้อยละ 51.0 ตามลำดับ จัดเป็นบริษัทฯ ผู้ให้บริการ Integrated EPC รายแรกของประเทศไทยที่มีความสามารถในการให้บริการอย่างครบวงจรด้วยตนเองทั้งนี้บริษัทมีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านการออกแบบวิศวกรรม มีพนักงานทั้งสิ้น 2,698 คนทั่วประเทศ (บริษัท โตโย-ไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ส.ค. 2557)

ผู้วิจัย ได้ตระหนักว่า พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นส่วนสำคัญในการเจริญเติบโตขององค์กรและเป็นส่วนมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ดังนั้น การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อผู้บริหารที่จะมองเห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ จะทำให้เกิดปัญหา หรืออุปสรรค ในการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะมองเห็นถึงแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติและขจัดความความรู้สึกด้านลบต่อองค์กรซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานและ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

พัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตต่อไปนอกจากนั้นยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานดีให้อยู่กับองค์กรไปนานๆและพร้อมเติบโตคู่ไปกับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่มีผลต่อองค์กร ของพนักงานปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ให้นิยามความจงรักภักดีหมายความว่าคือความผูกพันต่อองค์กร เชื่อมั่นศรัทธารักและหวงแหนองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ มีการยอมรับ เต็มใจ ประารถอย่างสูงสุดต่อเป้าหมาย ค่านิยม คงอยู่กับองค์กรนั้น ในที่นี้ องค์กรหมายถึงบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน) โดยแบ่งขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 2,689 คน (ส.ค.2557) และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) พบว่า ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 348

คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling Design) แบบสุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความจงรักภักดี โดยใช้แนวคิดปัจจัยภายในและภายนอกตามกรอบแนวคิดของ สุจิตา ม่วงรุ่ง, (2552) และแนวคิดความจงรักภักดีตามกรอบแนวคิดของวรรณสาร ทศกระแสร, (2549)

ขอบเขตด้านตัวแปรโดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด ปัจจัยภายในของพนักงาน ประกอบด้วย (1) ด้านลักษณะงาน (2) ด้านความรับผิดชอบ (3) ด้านความสำเร็จในงาน (4) ด้านการยอมรับนับถือ (5) ด้านความมั่นคงในงาน (6) ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า และตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบาย/บริหารองค์กร (2) ด้านวิธีการบังคับบัญชา (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) ด้านค่าตอบแทน (5) ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว

ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา ศึกษาในเขตบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่อาคารเสริมมิตรทาวเวอร์ 159/41-44 สุขุมวิท 21 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กทม. โดยระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ 3 เดือน ตั้งแต่เดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2557

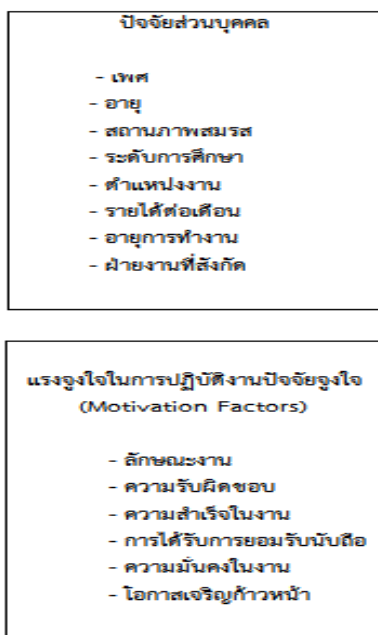


วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์การกรณีศึกษา บริษัทโตโยไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ รวมไปถึงศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยต่าง ๆ ที่มี

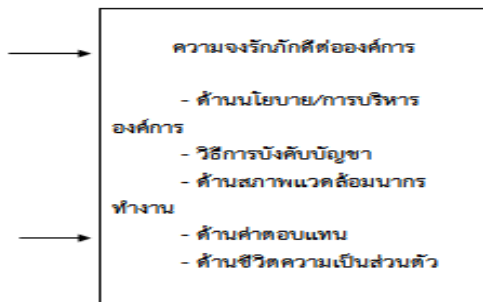
ตัวแปรอิสระ



ความสัมพันธ์กัน ที่ทำให้พนักงานในองค์การเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

ทั้งนี้ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรูปที่ 1

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Window โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบบสุ่มตัวอย่าง แบ่งการวิเคราะห์ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยผลการมีความจงรักภักดีของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ t-test

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson product moment correlation coefficient) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยใช้เทคนิควิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กับการมีความจงรักภักดีของพนักงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร การณศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)มีผลดังนี้

1. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของ บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.572$, S.D. = 0.208) เมื่อพิจารณารายตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ โดยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบาย/การบริหารองค์การ ($\bar{X} = 3.706$, S.D. = 0.412) รองลงมา คือ ด้านวิธีการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.686$, S.D. = 0.412), ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว ($\bar{X} = 3.612$, S.D. = 0.339) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.446$, S.D. = 0.370) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ โดยค่าเฉลี่ยน้อยอยู่ในระดับมาก คือ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.412$, S.D. = 0.429) ดังตารางที่1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดี

ข้อความ	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบาย/การบริหารองค์การ	3.706	0.412	มาก
2. ด้านวิธีการบังคับบัญชา	3.686	0.412	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.412	3.429	มาก
4. ด้านค่าตอบแทน	3.446	0.370	มาก
5. ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว	3.412	0.429	มาก
สรุปผลระดับความจงรักภักดี	3.572	0.208	มาก

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของ บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.485$, S.D. = 0.171) เมื่อพิจารณารายตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่นๆ โดยอยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคง ในงาน ($\bar{X} = 4.033$, S.D. = 0.432) รองลงมา คือ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.490$, S.D. = 0.455), ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.471$, S.D. = 0.366), ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.390$, S.D. = 0.471) และด้านความสำเร็จในงาน

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

$\bar{X} = 3.297$, S.D. = 0.398) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.113$, S.D. = 0.501) ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.471	0.366	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.113	0.501	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.297	0.398	มาก
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3.390	0.471	มาก
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.033	0.432	มาก
3. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	3.490	0.455	มาก
สรุปผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.485	0.171	มาก

3. ผลทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.1 พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P= 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 3 ต่อไปนี้

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 348)

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D.	T	P-value
ระดับชาย	98	3.540	0.153	32.260	0.000*
ระดับหญิง	250	3.585	0.225		

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.2 พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P= 0.911) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 348)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.008	2	0.004	0.094	0.911
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	15.104	345	0.044		
รวม	15.112	347			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

สมมุติฐานที่ 1.3 พนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = 0.722$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 348)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.058	3	0.019	0.443	0.722
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	15.054	344	0.044		
รวม	15.112	347			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.4 พนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = 0.080$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ดังตารางที่ 6 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

(n = 348)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.294	3	0.098	2.272	0.080
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	14.819	344	0.043		
รวม	15.112	347			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = 0.036$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามเงินเดือน

(n = 348)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.370	3	0.123	2.874	0.036*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	14.743	344	0.043		
รวม	15.112	347			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

สมมุติฐานที่ 1.6 พนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = 0.001$) เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 8 ต่อไปนี้

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

(n = 348)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.598	2	0.299	7.103	0.001*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	14.515	345	0.042		
รวม	15.112	347			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 1.7 พนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสายงานที่สังกัดต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าพนักงานของบริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่มีสายงานที่สังกัดต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P = 0.010$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 9 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโย - ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม จำแนกตามสายงานที่สังกัด

(n = 348)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-value
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.653	5	0.131	3.087	0.010*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	14.460	342	0.042		
รวม	15.112	347			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านปัจจัยห้า (Hygiene Factors) จากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Factors) ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านปัจจัยห้า (Hygiene Factors) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.110$, $P = 0.046$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 10 ต่อไปนี้



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานใน องค์การกรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ข้อความ	B	t-test	Sig.t
1. ด้านลักษณะงาน	.095	3.131	.002*
2. ด้านความรับผิดชอบ	-.052	-.999	.319
3. ด้านความสำเร็จในงาน	-1.109	-3.663	.000*
4. ด้านการยอมรับนับถือ	.026	1.086	.278
5. ด้านความมั่นคงในงาน	.049	1.970	.050*
3. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า	.068	2.863	.004*
R = .322 , R ² = .104 , F = 6.591 Sig of F = .000			

* มีอิทธิพลต่อตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่นัยสำคัญ.05

จากตาราง พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวมตัวแปรอิสระทุกตัวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความจงรักภักดี ขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ค่า Sig of F น้อยกว่า .05) โดยค่าสหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .322 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R²) มีค่าเท่ากับ .104 แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ 10.40% และเมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่า มีตัวแปรที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีอิทธิพลทางบวก ต่อความจงรักภักดีทางบวกต่อองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์การ

เน้นความเป็นวัง ปลูกฝังองค์ความรู้ ยึดมั่นคุณธรรมให้เชิดชู เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล

กรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.572$, S.D. = 0.2087) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายและการบริหารงานของบริษัทมีความชัดเจน เหมาะสม ไม่มีความซ้ำซ้อน และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน, ผู้บังคับบัญชาภายในองค์การเป็นผู้มีเหตุผล ยอมรับฟังความคิดเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆได้, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย และสะดวกต่อการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์การมีความเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปियกนิภูษณ์ โชติวินิช, สมเดช รุ่งศรีสวัสดิ์ และบัณฑิต ผึ้งรินทร์ (2557) ที่วิจัยเรื่องการสร้างความภักดีต่อการใช้บริการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีของผู้ใช้บริการอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พนักงานของบริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.485$, S.D. = 0.171) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานที่ได้ปฏิบัติได้ใช้ศักยภาพความรู้ความสามารถเต็มที่ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทำทนาย ปริมาณการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้เต็มที่ , ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติสร้างความภูมิใจแก่พนักงาน , การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การได้รับความ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ร่วมมือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องแรงจูงใจกับงานวิจัยของ สุธิดา ม่วงรุ่ง(2552)ที่วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของผู้พนักงานอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ของพนักงานมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน เพศต่างกัน สายงานที่สังกัดต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน เงินเดือนต่างกัน อายุการทำงานต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านลักษณะงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีอิทธิพลทางบวก ต่อความจงรักภักดีทางบวกต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พชร โทตระไวยยะ (2552) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ การดำเนินงานของบริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีสูงสุดต่อองค์กร ดังนี้

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทควรมีการชี้แจงให้พนักงานทราบถึงนโยบายขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อพนักงานจะได้ยอมรับและปฏิบัติตามให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น, ผู้บังคับบัญชาในบริษัทควรให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวให้มากขึ้น, บริษัทควรมีการจัดสัดส่วนในบริเวณที่ทำงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อประสานงานภายในองค์กร, บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นนอกเหนือจากที่มีอยู่ เพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทควรอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงานที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในเรื่องดังกล่าวเพิ่มขึ้น เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน, บริษัทควรมีการจัดอบรมให้ความรู้พนักงานเพิ่มเติม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น, บริษัทควรเปิดโอกาสให้ทั้งหัวหน้างานและพนักงานดิชมและเสนอแนะปรับปรุงการปฏิบัติงาน, บริษัทควรมีระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การสับเปลี่ยน และการให้ออกอย่างเป็นทางการและยุติธรรมแก่พนักงาน



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

3. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ของพนักงาน บริษัท โตโย – ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทสามารถนำข้อมูลเพื่อสร้างความจงรักภักดีให้กับองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน อายุการทำงาน และสายงานที่สังกัด ให้มีความโดดเด่นในลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ยั่งยืน

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลงานวิจัยนี้ สามารถเป็นข้อมูลให้กับองค์กรของพนักงาน เพื่อหาทางแก้ไขข้อบกพร่อง และเพิ่มความจงรักภักดี แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงาน เพื่อหลีกเลี่ยงปัจจัยที่มีความเสี่ยง ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน อาจเป็นเหตุทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจลดระดับความจงรักภักดีลงได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ในการทำวิจัยครั้งต่อไป
2. ควรศึกษาในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างหรือปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
3. ควรมีการศึกษาอิทธิพลที่ทำให้เกิดความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร เพื่อ

นำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้องค์กร อยู่ในโลกรุทธิจยยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างยั่งยืน

References

Anlimphan, S. (2011). **The Factors Those have an Effect to The Consumer Loyalty of A Motorcycle Parts Business in Amphur Muang Lampang.** Independent Study in Faculty of Economics. Chiang Mai University.

Baron, RA (1986). **Behaviour in Organizations.** Boston : Allyn And Bacon Inc.

Chester Barnard. (1938). **The functions of the executive.** Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Chotivanich , P Rungsisawat, S and Pungnirund, B . (2014). **Loyalty Building Model of Using Flight Servece of Thai Airways International (Public Company Limited).** Thesis in Doctor of Business Administration. Suansunandha Rajabhat University.

Kabinritthiwat, T. (2014) **Motivation Relating to Thai Employees Loyalty on Japanese Transnational Companies in Bangkok Metropolis and Vicinity Area.** Thesis in Master of Business Administration. Srinakharinwirot University.



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

- Manhasap, A. (2011) **The Relationship between Attitude toward The De-Bureaucration and Loyalty to The Organization of The Supporting Staff at Siriraj Hospital.** Independent Study in Master of Arts. Silpakorn University.
- Muangrung, S.(2009) **Factors Relating to Organizational Loyalty: A Case of Airports of Thailand Public Company Limited.** Thesis in Master of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Ouyphon, S. (2007). **The Relationships between Motivation and Organizational Commitment of Operator Case Study of Electronics Manufacturing.** Thesis in Master of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Peter M. Blau and W. Reichard Scotts. (1962). **Formal organizations.** San Francisco: Chandler publishing.
- Polpanich, K. (2540) **Factors Affecting Organizational Commitment of Marketing Supervisory Staffs : The Siam Cement Public Co., Ltd..** Thesis in Master of Science (Industrial Psychology). Kasetsart University.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). **Employee Organization linkages : the Psychology of Commitment absenteeism and turnover.**
- Thongrod, A. (2013). **Factor in Fluencing Working Performance of Personnel at Eastern Asia University.** Thesis in Master of Business Administration. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.