

ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานใน
บริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
Organization Culture and Satisfaction Towards to Loyalty of Private Company Employees
in Bangplee Industrial Estate Samutprakarn

ปานทอง สุพร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานใน บริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ปัจจัยที่ศึกษา ประการที่หนึ่งคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ประการที่สอง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน และประการที่สามคือศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เก็บข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส การศึกษามัธยมปลาย ตำแหน่งงานปัจจุบันพนักงานทั่วไป อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี เงินเดือนช่วงระหว่าง 10,000-15,000 บาท ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับ 1 คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทเอกชน ได้รับร้อยละ 58.20 ($R^2 = 0.582$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 และความสามารถในการทำนายมีค่ามาก ซึ่งทุกปัจจัยส่งผลต่อ ความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทเอกชน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ความพึงพอใจ, ความจงรักภักดี

บทนำ

ในยุคอุตสาหกรรมในทศวรรษที่ 21 ด้วยกระแสการคุกคามจากดิจิทัลเทคโนโลยี (Globalization Digital) มีบทบาทต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันของไทยเป็นอย่างมาก เป็นเหตุให้ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องต้องมีนโยบายในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจที่จะได้รับผลกระทบจากภายนอกดังกล่าว แล้วด้วยเหตุนี้เพื่อเป็นการพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรก้าวทันกระแสธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก เพราะฉะนั้นแล้วประเทศไทยเราต้องหันมาพัฒนาโครงสร้างด้านพื้นฐานภาคอุตสาหกรรม โดยภาครัฐเพื่อส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมโดยประกาศใช้พื้นที่เขตส่งเสริมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจภูมิภาคตะวันออก และนับได้ว่าเป็นการเพิ่มพื้นที่ทำงานแหล่งใหม่ของตลาดคนหางาน หรือคนที่ต้องการย้ายกลับถิ่นฐานได้

สำหรับนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ตั้งอยู่ใน อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการและนับว่าเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ก่อตั้งนาน เป็นพื้นที่การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าและชิ้นส่วนยานยนต์เป็นผลิตภัณฑ์หลัก ความใกล้เคียงของผลิตภัณฑ์จัดอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับพื้นที่เขตส่งเสริมระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC : Eastern Economic Corridor) ซึ่งมีความต้องการแรงงานที่มีความทักษะและความสามารถ จึงอาจได้รับผลกระทบจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตหากเผชิญกับปัญหาลาออกและการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เพราะฉะนั้นแล้วการเสริมสร้างและรักษาทรัพยากรไว้คือการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งอีกวิธีหนึ่งคือที่องค์กรจะมองข้ามไม่ได้ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (Engagement) คือการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างองค์กรและพนักงานเพื่อสร้างเสริมให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นยาวนานและยังประโยชน์ในอนาคตด้วย

การคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรนั้นวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยหลักที่สำคัญในการหล่อหลอมให้คนในองค์กรมีความเป็นหนึ่งเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมเพียงกันนับเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่จะเร่งให้เกิดขึ้นเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นในอนาคต

อีกหนึ่งปัจจัยในการสร้างความเข้มแข็งก็คือความพึงพอใจ (Satisfaction) ของบุคลากรในองค์กรซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ต้องทราบ ว่าบุคลากรรู้สึกมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล สวัสดิการต่างๆที่ได้รับรวมถึงสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและร่วมกันนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จก้าวไปข้างหน้าโดยการดึงเอาศักยภาพที่มีออกมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นความจงรักภักดี (Loyalty) ของพนักงานที่มีต่อองค์กรยังต้องพิจารณาจากปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กร ในการความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างภายใน รวมถึงปัจจัยของความพึงพอใจที่ได้ยังทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรก่อนให้เกิดความจงรักภักดี มีผลไม่ให้องค์กรไม่เกิดความเสียหายด้วยทรัพยากรมนุษย์ (Capital Human) ที่ไม่ลาออกหรือย้ายงาน และจะมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพราะเกิดความเชื่อมั่นโดยเหตุนี้กระทบก่อให้เกิดความเสียหายให้กับองค์กร หากเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานตามที่กล่าวมา หากไม่สามารถทราบความผูกพันจากค่าระดับความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรได้

ดังที่ได้กล่าวถึงความเป็มาและปัญหาข้างต้นแล้วจึงเป็นเรื่องน่าสนใจเพราะการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้นั้น พฤติกรรมพนักงานอันเกิดจากความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะยังประสิทธิภาพสูงที่สุดในการปฏิบัติงานที่ดีในอนาคตมาให้

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำข้อมูลที่ได้ในการวิจัย

ครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสร้างส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กร และเป็นแนวทางในการเป็นประโยชน์ในอนาคต

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ระดับความจงรักภักดีส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุต่ำกว่า 20 - 51 ปีขึ้นไป ทั้งเพศชาย และเพศหญิงที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ ขนาดของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้กำหนดให้เป็นพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 จำนวน 385 คน ต่อจากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถาม ซึ่งตัวแปรในการศึกษาวิจัย คือ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจ และตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีลักษณะที่เป็นคำถามแบบปลายปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระโดยเนื้อหาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการที่มีต่อองค์กร โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ (ระดับ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, ระดับ 4 = เห็นด้วยมาก, ระดับ 3 = เห็นด้วยปานกลาง, ระดับ 2 = เห็นด้วยน้อย, ระดับ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพิ่มเติม

โดยผู้วิจัยได้ทำวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective : IOC) ในงานวิจัยฉบับนี้มีผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด นำมาวิเคราะห์ ปรับปรุงให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.900

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในการวิจัยผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 62.75 มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.00 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.60 การศึกษามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 39.25 ตำแหน่งงานปัจจุบันพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 60.5 อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.75 เงินเดือนช่วงระหว่าง 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ และความจงรักภักดีโดยรวมโดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	Mean	SD	อันดับ
1. องค์กรมีผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจนพนักงานเข้าใจขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง	4.36	0.779	1
2. องค์กรมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน	4.31	0.771	2
3. องค์กรให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	4.24	0.831	3
4. องค์กรให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงานได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.23	0.863	4

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีด้านวัฒนธรรมองค์กร

4.29

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.29 และพบว่าเรื่ององค์กรมีผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจนพนักงานเข้าใจขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.779 มีความสำคัญเป็นอันดับแรก อันดับที่ 2 คือเรื่อง องค์กรมีการนำความคิดเห็นของพนักงานมาปรับปรุงเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.771 อันดับที่อื่นๆถัดไป

และพบว่าอันดับสุดท้ายคือเรื่ององค์กรให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน ได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.23 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

ตาราง 2

ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	Mean	SD	อันดับ
1.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค	4.20	0.896	2
2.ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.21	0.888	1
3.ท่านได้รับคำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.17	0.885	4
4.ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม	4.14	0.904	6
5.ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ	4.18	0.926	3
6.สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี	4.17	0.919	5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีด้านความพึงพอใจ

4.18

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ ด้านความพึงพอใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.18 และพบว่าเรื่องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 4.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.888 มีความสำคัญเป็นอันดับแรก อันดับที่ 2 คือเรื่อง โอกาสก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.896 อันดับที่อื่นๆถัดไป และพบว่าอันดับสุดท้ายคือเรื่องได้รับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.904

ระดับความจงรักภักดี

ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ และด้านการรับรู้

ระดับความจงรักภักดี	Mean	SD	อันดับ
1.ท่านปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.24	0.919	1
2.ท่านมักไม่พอใจเมื่อมีคนพูดร้ายต่อบริษัท	4.21	0.911	3
3.ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัท	4.17	0.93	7
4.ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานกับบริษัท	4.16	0.969	8
5.ท่านปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป	4.19	0.969	5
6.ท่านปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป	4.19	0.926	4

7.ท่านรู้สึกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.12	0.959	11
8.ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงาน	4.13	0.97	10
9.ท่านรู้สึกต่อบริษัทเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน	4.24	0.924	2
10.ท่านไม่คิดจะลาออกและทำงานกับบริษัทจนถึงวัยเกษียณ	4.07	0.993	13
11.ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและองค์กร	4.15	0.97	9
12.เมื่อท่านทำงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาให้เสมอ	4.1	0.987	12
13.ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของบริษัท	4.18	0.966	6

ระดับความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ 4.16

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกและด้านการรับรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.16 และพบว่าเรื่องท่านปฏิบัติงานตามผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.2 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.919 มีความสำคัญเป็นอันดับแรก อันดับที่ 2 คือเรื่อง ท่านรู้สึกต่อบริษัทเหมือนเป็นครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.924 อันดับอื่นๆถัดไป และพบว่าอันดับสุดท้ายคือท่านไม่คิดจะลาออกและทำงานกับบริษัทจนถึงวัยเกษียณ มีค่าเฉลี่ย 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.993

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ และการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ด้วยสัมประสิทธิ์ (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใดและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน ทำได้โดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4

เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

	1	2	3
1.ด้านวัฒนธรรมองค์กร	1		
2.ด้านความพึงพอใจ	0.803**	1	
3.ความจงรักภักดี	0.679**	0.753**	1

ตารางที่ 5

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของปัจจัยที่ด้านต่างๆ

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร	
	Pearson	Sig. (-1tailed)
	Correlation	
1.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.679	0.000
2.ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	0.753	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 โดยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.753 โดยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.805		5.284	0.000
1.ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.224	0.210	3.863	0.000
2.ปัจจัยด้านความพึงพอใจ	0.574	0.584	10.723	0.000

มีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

$R = 0.763$, $R^2 = 0.582$, Adjust $R^2 = 0.58$, SEE 0.521, $F = 267.859$, Sig = 0.000

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.763 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี สมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 58.20 ($R^2 = 0.582$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + \dots + e$$

$$L = 0.805 + 0.224(OC) + 0.574(SA)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = \text{Beta}_1(Z_1) + \text{Beta}_2(Z_2)$$

$$L = 0.210(OC) + 0.584(SA)$$

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1-2

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง B	t	สรุป
H ₁ วัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน	0.224	3.863	สนับสนุน
H ₂ ความพึงพอใจส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน	0.574	10.723	สนับสนุน

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1-2 พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นจริงทุกสมมติฐาน คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน 2) ความพึงพอใจส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน และพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และสามารถอ่านผลได้ดังนี้

1.สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.224 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1

2.สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.574 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2

สรุปและวิจารณ์ผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอกชนตรงตามสมมติฐานทุกประการ และความจงรักภักดีกับองค์กร เรื่องด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านรับรู้ ซึ่งตรงตามแนวคิดของจิราภรณ์ ศรีนิล (หน้า 41) เรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยี และ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ตามแนวคิดของนุสรา คงอินทร์ (2559 ,หน้า ค- ง)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจตามลำดับ ผู้วิจัยสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กร เรื่อง องค์กรการมีผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจนพนักงานเข้าใจขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามหลักแนวคิดของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อาจเนื่องมาจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์กรที่มีเกียรติ มั่นคง ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากบุคคล โดยทั่วไป มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การจัดโครงสร้างของระบบงานและการ ถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์อย่างชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยให้กับพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถตอบสนองในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเพียงพอ มีการจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสมเล็งเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคนส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันและเกิดความจงรักภักดีในองค์กรในระดับมาก

ความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรในด้านความพึงพอใจ

เรื่องท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสำคัญต่อขององค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามหลักแนวคิดของนายธนรัฐ นาทอง (2556 หน้า 104) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อธิบายได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึก ผูกพันและภักดีต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทเอกชน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จากผลการวิจัยองค์กรควรให้โอกาสกับพนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน ได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความสำคัญเป็นอันดับน้อยที่สุดซึ่งผู้วิจัยมองว่า องค์กรสร้างบรรทัดฐานให้พนักงานทุกคนในการเสนอผลงาน ได้ใช้ศักยภาพและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่โดยการมีกำหนดมาตรฐานในเรื่องผลตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับแก่ทุกฝ่าย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรภายในองค์กร

2. ปัจจัยความพึงพอใจ จากผลการวิจัยปัจจัยด้านความพึงพอใจเรื่องการได้รับสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้มีเรื่องความเหมาะสม มีความสำคัญเป็นอันดับน้อยที่สุดซึ่งผู้วิจัยมองว่า องค์กรควรมีมาตรฐานด้านสวัสดิการที่ชัดเจนกับบุคลากรโดยการเพิ่มสวัสดิการต่างๆในส่วนพนักงานที่ความทักษะและความสามารถเฉพาะบุคคลเพิ่มขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับเทคนิคขั้นสูงได้ปรับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพโดยให้เพิ่มสวัสดิการในด้านรายได้เพิ่มตามเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมองว่า

1. พื้นที่กลุ่มประชากรในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการพนักงานส่วนมากเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ แนะนำว่าในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรจะขยายกลุ่มประชากรให้มีความหลากหลาย

2.ควรมีการเพื่อศึกษาประเด็นอื่นที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านอื่นๆ เช่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรองกรกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหาร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัณณ์พล อภิธนากรินทร์. (2552). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนการผลิต เจมส์เซต บริษัท แอบบีเครสท์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จาตุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). ความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ ศรีนิล. (2558). ปัจจัยทางทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- โชคดี รักทอง. (2531). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2554). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญธิภา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุสรรา คงอินทร์. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อลิอันซ์ ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. (2557). การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้จัดการสายงาน (ตอนที่ 5) การบริหารค่าตอบแทน. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2561 จาก <https://prakal.wordpress.com/2014/02/1>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : 3K BOOKNET 929-6719.
- ลลนา เรืองพร. (2550). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะ
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันทนา กอวัฒนสกุล. (2539). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นใหม่ : วารสารเพิ่มผลผลิต.
- วัชร คุรุทใจกล้า. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เครือทวิทรัพย์กรุ๊ป จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิเชียร วิทยอดม. (2557). ทฤษฎีองค์การ: *Organization Theory*, กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โทเช เอเซีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. หลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- สุพิชญา อูเรนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. บัณฑิตวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). *Intense loyalty in Organizations: A case study of college Athletics. Administrative
Science Quarterly*, 33(3), 401-417.
- Barnard, C. (1938). *The Functions of the executive*. Cambridge. Massachusetts, Harvard University.
- Brayfield, A.H. and Crockett, W.H. Employee attitudes and employee performance. *Psychological
Bulletin*, 1955.
- Communications and Integrated Services Study Center. (2014). *วัฒนธรรมองค์กร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม
2561 จาก <https://cisscenter.wordpress.com/2014/06/06/วัฒนธรรมองค์กรหัวใจขอ/>
- Robbins, S.P. *Organization Behavior* 11th ed. Englewood Cliffs NJ. Prentice-Hall, 2005.
- Fletcher, G.P. (1993). *Loyalty: An essay on the morality of relationships*. New York: Oxford University Press.
- Fullagar, C., & Barling, J. (1989). *A longitudinal test of model of the antecedents and Consequences of union
loyalty*. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 213-227.
- Greene, Charles N. and Craft, Robert E. Jr. (1979). *The Satisfaction Performance Controversy Revisited*. New
York : McGraw-Hill Book.
- Peters, Thomas J. and Waterman, Robert, H. Jr. (1982). *In Search of Excellence: Lessons from American
Best Run Companies*. New York : Warner Book.