

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12

ชนากร ตีระมาศวณิช¹

นารีนี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหาร สังกัดภายในธนาคารออมสินภาค 12 จำนวนทั้งหมด 958 คน จะใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) จะได้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบอลหิมะ (Snowball Sampling) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test ANOVA และการทดสอบถดถอยเชิงซ้อน Multiple Linear Regression

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สำเร็จระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีเงินเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$ และ $SD = 0.49$) และมีระดับความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$ และ $SD = 0.54$) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในทุกด้าน มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์และค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในทุกด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ความจงรักภักดี

¹ สาขาบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ ดร. หัวหน้าสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ รอบตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยีที่มีก้าวหน้า โดยมีทั้งการเข้ามาของคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ที่เข้ามาแทนที่การทำงานของมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีสถานะเศรษฐกิจที่แปรปรวน เนื่องด้วยการเข้ามาของเทคโนโลยีที่เข้ามาแทนที่การทำงานของมนุษย์ การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 วิกฤติการณ์เงินเฟ้อที่ทำให้ค่าตอบแทนที่ได้นั้นมีมูลค่าลดลงภายในอนาคต ความผันผวนทางการเมือง รูปแบบการดำเนินไปของสังคม รูปแบบการใช้ชีวิต ทัศนคติ การแสดงออกของผู้คน ส่งผลให้กระทบต่อรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของแต่ละองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางต่างๆ (Thaipublica, 2565) ทรัพยากรมนุษย์หรือพนักงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอันดับต้น ๆ ที่จะทำให้องค์กรหรือธุรกิจมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ โดยมีสิ่งที่สำคัญก็คือการที่ต้องมีการจัดเตรียมพนักงานที่มีความรู้ และทักษะที่จะต้องร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ การที่จะเป็นเช่นนั้นได้พนักงานเหล่านี้จะต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2553 อ้างถึงใน จิรัฏฐวัฒน์ ศิริบุตร และสุพัตรา จันทนะศิริ, 2564) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่าอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์มากยิ่งขึ้น องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการยุทธศาสตร์ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยในการบริหารองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายได้อย่างมีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยคน (Man) เพราะคนคือผู้นำเอาทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุ อุปกรณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และคนเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร แต่สิ่งที่สำคัญคือจะทำอย่างไรให้คนเหล่านั้น เป็นบุคคลากรที่มีศักยภาพและมีความผูกพัน หรือจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อที่จะได้ทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลา ยาวนาน เพราะความผูกพัน หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ยิ่ง บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้นไปมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออก หรือที่องค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา, อุษา งามมีศรี และพิภพ วังเงิน, 2566) จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12 หรือไม่ เพื่อหาแนวทางในการวางแผน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการ

ทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อรักษาพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12 ให้อยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีที่มีอิทธิพลต่อพนักงานธนาคารออมสินภาค 12

สมมติฐานการวิจัย

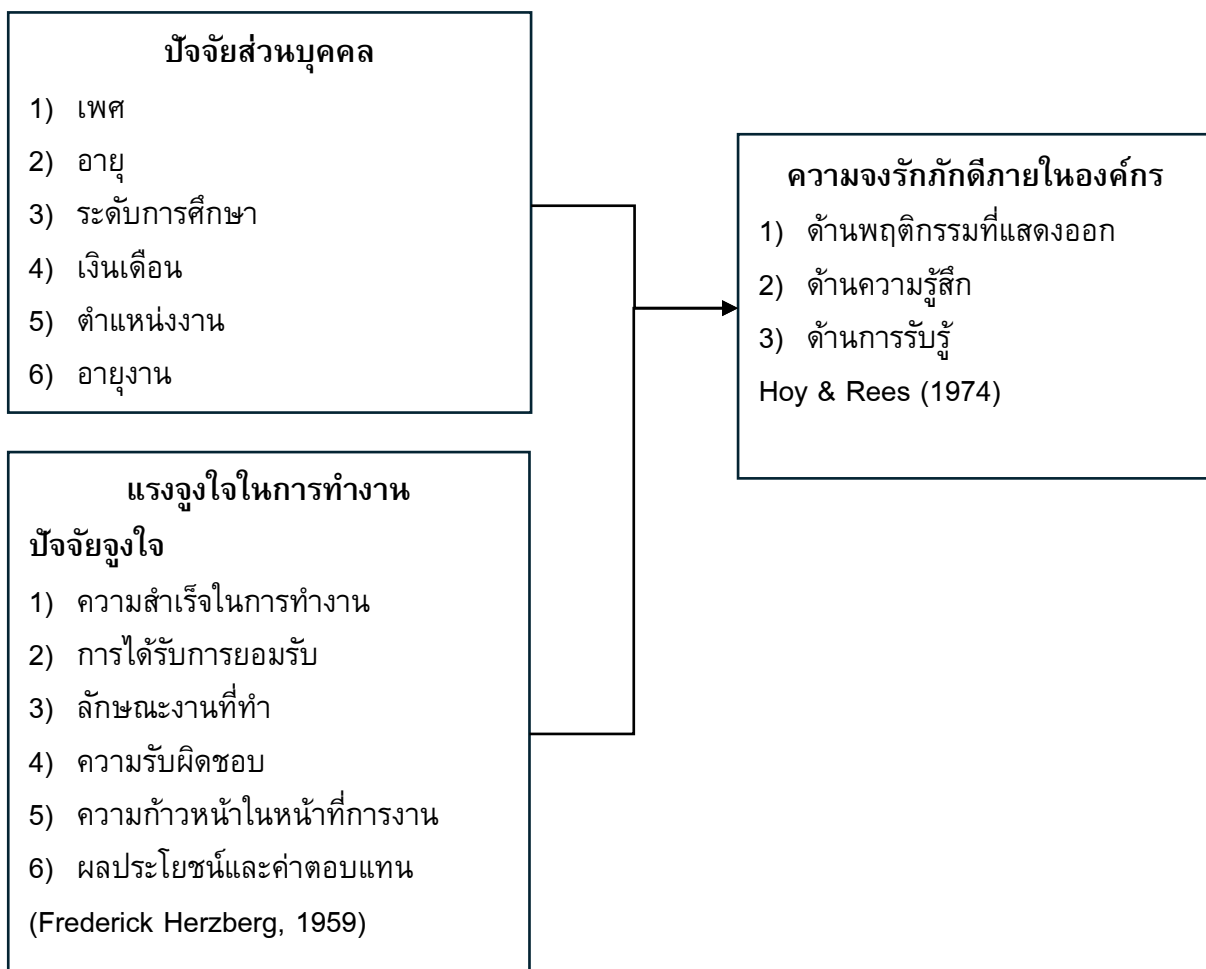
1. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12

กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1990 อ้างอิงใน พิเชษฐ์ ชีมเจริญ, 2564) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จอย่างมาก

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง ได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน ได้รับการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ท้าทายให้ทำงานนวัตกรรมคืองานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังที่องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำนั้นสำคัญ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพอใจในการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานของตนและมอำนาจเต็มที่เหนืองาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน/ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกัน ไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่อย่างใด การให้ความสนใจ หรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการหรือจัดการบริหารขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการหน่วยงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยุติธรรมในการบริหาร มีความรู้และความสามารถในการแก้ปัญหา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม คำพูด ท่าทางที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานและสภาพร่างกายของงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ที่พนักงานควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลจากการทำงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มั่นคงต่อองค์กร หรืออาชีพที่ยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีภายในองค์กร จากทฤษฎีความจงรักภักดีของ Hoy & Rees (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 3 มิติ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior Aspect) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกว่าอยากอยู่ในองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทเพื่อองค์กร

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออก ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร รู้สึกรักองค์กร

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) หมายถึง การรับรู้และยอมรับทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเชื่อใจต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารสังกัดภายในธนาคารออมสิน ภาค 12 จำนวน 958 คน (ธนาคารออมสินภาค 12, ตุลาคม 2567) กลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดขนาดตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อนที่ 5 % และกำหนดความน่าเชื่อถือไว้ 95 % ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารสังกัดภายในธนาคารออมสินภาค 12 จำนวน 300 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดเป้าหมายเป็นกลุ่มเฉพาะอย่างพนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารสังกัดภายในธนาคารออมสินภาค 12 โดยผู้วิจัยจะส่ง Link แบบสอบถามออนไลน์ให้กับหน่วยทรัพยากรบุคคลสังกัด

ธนาคารออมสินภาค 12 ให้ดำเนินการกระจายแบบสอบถามให้กับพนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารสังกัดภายในธนาคารออมสินภาค 12 ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวน 300 คน

ตัวแปรในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ตำแหน่งงาน และอายุงาน) และแรงจูงใจในการทำงาน (ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ลักษณะงานที่ทำ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์และค่าตอบแทน) ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดี (ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 3 ส่วน เพื่อใช้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน เป็นลักษณะคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

เพศ	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท (Nominal Scale)
อายุ	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ระดับการศึกษา	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
เงินเดือน	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ตำแหน่งงาน	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
อายุงาน	ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ลักษณะงานที่ทำ, ความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์และค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กรของ Hoy & Rees (Loyalty Theory) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา แบ่งผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 สำเร็จระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

มีเงินเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.35$) และลำดับสุดท้ายคือ ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{X} = 4.27$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ในด้านความรับผิดชอบ และด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ในด้านความรับผิดชอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 ในด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านการรับรู้ ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12

2.1 เพศที่ต่างกันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ส่วนความจงรักภักดีด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ส่วนความจงรักภักดีด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้

2.4 เงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้

2.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับความจงรักภักดีด้านความรู้สึก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้

2.6 อายุงานที่แตกต่างกันของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ ส่วนความจงรักภักดีด้านอื่นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 พบว่าพนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารสังกัดภายในธนาคารออมสินภาค 12 โดยรวมแล้วมีระดับแรงจูงใจและความจงรักภักดีในระดับที่มาก โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็น 3 อันดับแรกตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Linear Regression) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทนนั้นมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ พีรยสทธิ์ รัตนธรรม และนนท์ สหายา (2564) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำหามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร และสอดคล้องกับ วิชชุลดา มังสัน และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยจูงใจได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และ

ความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 12 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในทุกด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันนั้น ทำให้มีความจงรักภักดีที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาย เมียว มั่น และสุธรรม พงศ์สำราญ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดี จังหวัดระยอง พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซีดีจังหวัดระยอง ที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ วิชชุลดา มังสัน และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับ ลำดับต่อมาคือ ความรับผิดชอบ หมายความว่าพนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารสังกัดภายในธนาคารออมสินภาค 12 นั้นมองว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นคือ ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบต่อตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา และจุมพฏ บริราช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านความรับผิดชอบต่อและด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ลำดับถัดมาคือการยกย่องและยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารออมสินภาค 12 มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ ด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และท้ายสุดคือ ด้านการรับรู้ หมายความว่า พนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารสังกัดภายในธนาคารออมสินภาค 12 นั้น มีความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างชัดเจน แต่ในส่วนของการรับรู้นั้นบางคนอาจยังไม่เกิดการรับรู้ หรือเกิดการรับรู้ในระดับที่ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา และจุมพฏ บริราช (2564) ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

จังหวัดชลบุรี พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ลำดับถัดมาคือ ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรมตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ องค์กรควรยอมรับพนักงาน และลูกจ้างภายในธนาคารออมสินภาค 12 ทั้งในด้านการทำงาน และตัวบุคคล ควรให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีอิสระในอำนาจการตัดสินใจ คอยสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการทำงานเพื่อให้ประสบ-ความสำเร็จในการงาน และในเส้นทางอาชีพ และทำที่สุดเรื่องผลประโยชน์และค่าตอบแทน ผู้บริหารควรจัดการเรื่องอัตราค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรมีการบริหารจัดการเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระบบให้การสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ ทุกข้อที่กล่าวมา เป็นคำแนะนำให้กับผู้บริหารในองค์กรสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตไปพร้อมกับพนักงาน, ลูกจ้าง และผู้บริหารได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรปรับเปลี่ยนช่วงอายุให้สอดคล้องกับ Generation X, Y และ Z เพราะช่วงอายุมีระยะห่างค่อนข้างกว้าง และไม่มีความสอดคล้องกับช่วงอายุแต่ละ Generation หากปรับเปลี่ยนช่วงอายุให้แคบลง และสอดคล้องกับ Generation จะมีรูปแบบแรงจูงใจในการทำงาน และความจงรักภักดีที่แตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- เกียรติขจร ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชะธินยา หล้าสุวรรณ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย/กรุงเทพฯ.
- งามจิตร รัตน์วงศ์. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองสวัสดิการสังคมเทศบาล สกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา, 11(54), 107-114.
- จักรี ทาเขียว, สมใจ เตชะบำรุง และอารมณ จินดาพันธ์. (2566). แรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายที่ 79 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์, 1(3), 94-105.

- จิตติศักดิ์ นันทพานิช. (2565). ผลจากเศรษฐกิจแปรปรวน. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2567, จาก <https://thaipublica.org/2022/08/chittisak25/>.
- จิระพัชร คุเลิศตระกูล. (2564). ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดระยอง. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 31(4), 805-817.
- จิรัฏฐวัฒน์ ศิริบุตร และสุพัตรา จันทนะศิริ. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่น เจเนอเรชันวายในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 458-470.
- จุพาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา และจุมพฏ บริราช. (2565). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์ แห่งหนึ่งใน เขต นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(2), 58-70.
- ชลิดา ลั่นจี, กนกมณี หอมแก้ว และกัญธิมา อ๋มใจ. (2564). การบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(40), 124-134.
- ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา, อุษา งามมีศรี และพิภพ วังเงิน. (2566). แนวทางการธำรงรักษาและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 8(2), 292-302.
- ชูป กาญจนประกร. (2520). *รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาย เมี่ยว มั่น และสุธรรม พงศ์สำราญ. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. *วารสารมหาจุฬานาคร ทรรศน์*, 11(1), 260-270.
- ดาวเดือน อินเตชะ, ถนอม คณิตปัญญาเจริญ และJanak Pandey. (2565). ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 79-90.
- ถวัลย์ เอื้อวิศาลวรรณ. (2547). *ความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- ธนชพร จินดา. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีและการรับรู้คุณค่าเพื่อผู้อื่นของผู้บริโภคต่อร้านค้าแพฟที่ดำเนินการโดยผู้พิการทางการได้ยินในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.
- ธนาคารออมสินภาค 12. (2567). *โครงการ "GSB ธนาคารออมสินภาค 12 สุขภาพดี" ประจำปี 2567*.

- ชัยธวัช แก้วแสง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรขวัญ ทรัพย์ธนะมณี และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2). 330-344.
- นรภัทร พัทธพรพรรณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะความเป็นผู้นำความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และประสิทธิภาพองค์การ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. คณะสถิติประยุกต์
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรเพชร บุตรี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิเชษฐ์ ชัมเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา : บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะบริหารศาสตร์.
- พีรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหายา. (2565). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เอ บี ซี จำกัด. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพา ปรีทัศน์, 16(2), 15-31.
- มาลินี คำเครือ และนิรุทธ์ จรเจริญ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 41(4), 122-147.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). การเปรียบเทียบรูปแบบค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ.
- วิชชุดา มั่งสั่น และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 6(2), 151-164.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กรการ*. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไอเทกซ์.
- สถิตย์ นิยมญาติ, จรินทร์ สวนแก้ว, วิชิต บุญสนอง, ธวัชชัย แสงทรัพย์ และศิริพร วาณิชชานันต์. (2566). *วิธีการใช้ทฤษฎีเพื่อกิจกรรมการบริหารจัดการในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 10(4), 453-466.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาภาครัฐวิสาหกิจในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 33-46.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2555). *วัฒนธรรม*. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2567, จาก <http://legacy.orst.go.th>.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2537). *โลกาภิวัตน์*. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2567, จาก <http://legacy.orst.go.th>.
- สุกัญญา พุทธรัตน์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตคุณภาพนาดี 1สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สุภาพร เท่าบุรี และประสพชัย พสุนนท์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัทโตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 8(1), 181-193.
- อดิศร สุขเกษม, ฐันนาริน โฆษิตคณิน, ชนิตาภา ตีสุขอนันต์ และกฤษฎาภรณ์ รุจิธำรงกุล. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง*. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. 5(1), 37-48.
- อารยา สิงห์เดช และกิตติวงศ์ สาสวด. (2564). *สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะคติ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*. 8(1), 89-96.
- Amazon Web Services (AWS). (n.d.). *ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คืออะไร*. Retrieved 1 August 2024, from <https://aws.amazon.com/th/what-is/artificial-intelligence/>.

- Gordon, J.R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach (6th ed.)*. Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- 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.
- Humanica Author. (18 กรกฎาคม 2024). วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร สำคัญอย่างไรกับองค์กรในยุคนี้. Retrieved 23 October 2024, from <https://www.humanica.com/th/organizational-culture/>.
- Lohmahadej, A. (n.d.). *Maslow's Hierarchy of Needs: เรียนรู้ความต้องการของผู้บริโภค*. Retrieved 23 October 2024, from <https://www.twfdigital.com/blog/2021/03/maslows-hierarchy-of-needs/>.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management science*, 29(3), 363-37