

การปฏิบัติงานและการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การ
ของพนักงานในธุรกิจพลังงาน

WORKAHOLISM AND ORGANIZATIONAL-BASED SELF-ESTEEM PREDICTING
EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL LOYALTY IN AN ENERGY BUSINESS

วนิชยา เจียมเจริญถาวร* และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Wanichaya Jeamjaroenhaworn* and Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew
Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.

*E-mail: spirulinar7@gmail.com

Received: 20-03-2023

Revised: 22-03-2023

Accepted: 05-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ 2) ศึกษาความสัมพันธ์การปฏิบัติงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การ และ 3) พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การด้วยการปฏิบัติงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนธุรกิจพลังงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก 2) การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การปฏิบัติงาน 1 ด้าน ได้แก่ แรงขับในการทำงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานได้ ร้อยละ 44

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ABSTRACT

This research aims to: 1) study workaholism level, organizational-based self-esteem, and organizational loyalty of employees, 2) investigate relationship between workaholism as well as organizational-based self-esteem and employees' organizational loyalty, and 3) predict employees' organizational loyalty with workaholism and organizational-based self-esteem. The population and samples were employees of a private company in the energy business. The sample consisted of 300 employees. The instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, Pearson products moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results showed that: 1) workaholism, organizational-based self-esteem and employees' organizational loyalty were at a high level. 2) Workaholism positively correlated with employees' organizational loyalty at a medium level with the statistical significance level of .01. 3) Organizational-based self-esteem positively correlated with employees' organizational loyalty at a medium level with a statistical significance level of .01, and 4) one facet of workaholism namely work motivation and organizational-based self-esteem of the employees could jointly predict 44 percent of their organizational loyalty.

Keywords: Workaholism, Organizational-Based Self-Esteem, Organizational Loyalty

บทนำ

ตามที่สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงานได้จัดทำแผนพลังงานชาติ (National Energy Plan 2022) โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยมุ่งสู่พลังงานสะอาด ลดการปลดปล่อยก๊าซคาร์บอนให้เป็นศูนย์ภายในปี ค.ศ. 2050 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี ค.ศ. 2065 (Booddee, 2022) หลายประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญต่อประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบในระยะยาว ทั้งยังส่งผลต่อการวางแผนด้านนโยบายพลังงานของประเทศไทยให้มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจาก

พฤติกรรมของผู้ผลิตและผู้ใช้พลังงานที่มีการเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนี้ ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานและวิถีชีวิตของคนทำงาน องค์กรต่าง ๆ จึงมีการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการจัดการคน เพื่อจะรักษาพนักงานที่มีทักษะความรู้ ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุด และยาวนานที่สุด Angell & Klassen (1999) กล่าวว่าสิ่งสำคัญในการจัดการคนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้นอยู่ที่การพัฒนาพนักงานและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับองค์กร โดยให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความรู้ และส่งเสริม

การแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันอันจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ของพนักงานในองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด โดยการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ที่ว่าด้วยการคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เป็นผู้มีความสามารถสูง (Select) มีการดำรงรักษา (Retain) มีการพัฒนา (Develop) มีการจูงใจ (Motivate) และการมอบหมายงาน (Delegate) เป็นหลักในการจัดการให้บุคลากรพัฒนาขีดความสามารถให้สูงสุดในแนวทางที่เหมาะสมอันจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอยู่กับองค์กรเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ (Office of the Civil Service Commission, 2012)

ในขณะเดียวกันการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารและการทำงาน ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Harpaz, 1999) เกิดการแข่งขันสู่ผลกำไร โดยพนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความอยู่รอดในโลกธุรกิจ พนักงานต้องทุ่มเทต่อการทำงานหนักขึ้น โดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว (Sangsavang, 2016) เนื่องจากมีความเชื่อว่าการทุ่มเททำงานหนักจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อผลในการปฏิบัติงาน (Beal et al., 2005) ซึ่งส่งผลให้บางคนทำงานหนักเป็นกิจวัตร เป็นนิสัยจนทำงานเกินสภาวะปกติเพื่อที่จะทำให้งานของตนสำเร็จ และทำให้องค์กรเห็นคุณค่าในผลงาน

เหล่านั้นจนไม่ได้คำนึงถึงมิติด้านอื่น ๆ ของชีวิต อาจส่งผลให้พนักงานอยู่ในสภาวะติดงาน และสุดท้ายอาจนำไปสู่สภาวะ “การบ้างาน” หรือ Workaholism ได้ (Porter, 1996) นอกจากนี้แนวคิดในการเกิดโรคบ้างานมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเกิดโรคคอมพิวเตอร์ซินโดรม คือ การมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความเครียด การทุ่มเทเพื่อเป้าหมายของการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานจนส่งผลข้างเคียงต่อสุขภาพ (Sethpitak, 2015)

การเห็นคุณค่าของตนเองมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานทั้งในที่ทำงานและในชีวิตทั่วไป ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า การเห็นคุณค่าของตนเองถือเป็นเรื่องธรรมดาเกินไปที่จะใช้ในบริบทขององค์กร เพื่อที่จะวัดผลกระทบขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน “การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร” จึงสามารถใช้วัดผลดังกล่าวได้ (Kim et al., 2015) และในเรื่องรายละเอียดของโครงสร้างนั้นทำให้การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กรเป็นการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะบุคคลที่มีความเหมาะสม หรือความมีค่าคู่ควรในฐานะสมาชิกขององค์กร เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ มีความสามารถในองค์กรที่ทำงานอยู่ (Piece et al., 1989) นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีการกำกับดูแลตนเองที่ได้อ้างความสัมพันธ์ที่สำคัญและส่งผลกระทบระหว่างการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กรกับผลลัพธ์ส่วนบุคคล และการทำงานหลายอย่าง เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจในการลาออกและการขาดงาน (Dipboye & Flanagan, 1979)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า การทำงาน การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือไม่ และสุดท้ายการทำงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน สร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน สร้างความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กร และสามารถใช้เป็นแนวทางในการรักษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคงได้อีกทางหนึ่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงาน การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงาน
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงาน
- 3) เพื่อพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงานด้วยการทำงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร

ทบทวนแนวคิด

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกถึงซึ่งต่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมผลประโยชน์ให้กับองค์กร และยินดีที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กร มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จขององค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร และปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป โดย Ramdhan (2018) กล่าวว่า ความจงรักภักดีของพนักงานเป็นรูปแบบหนึ่งของความภักดีที่แสดงโดยพนักงานในการปกป้องและมอบสิ่งที่ดีที่สุดในให้กับองค์กร ทศนคติที่แสดงรวมถึงความรับผิดชอบ การมีวินัยและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถแยกเป็น 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การเชื่อฟัง (Obedience) คือ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และปฏิบัติตามคำสั่งที่ให้ไว้ และไม่ละเมิดข้อห้ามที่กำหนดไว้ 2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ พนักงานสามารถทำงานให้เสร็จเรียบร้อยตรงเวลาและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ตัดสินใจ 3) การอุทิศ (Dedication) คือ พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นและแสดงพลังที่แสดงความเป็นเจ้าของอย่างจริงจังต่อองค์กร 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) คือ พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ไม่ละเมิดอำนาจที่ได้รับ และรายงานผลการทำงานตามสิ่งที่ทำไปตามความจริง

จากความหมายและองค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ใช้นิยามปฏิบัติการของความจงรักภักดี ต่อองค์การว่าหมายถึง พนักงานปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดและตามคำสั่งที่ให้ไว้ โดยไม่ละเมิดข้อห้ามที่กำหนดไว้ พนักงานทำงาน เสร็จเรียบร้อยตามแผนที่วางไว้ ทำงานได้เสร็จสิ้น ภายในเวลาที่กำหนด และรับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจ รวมทั้งสามารถเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์การ แสดงพลังที่แสดงความเป็นเจ้าของ อย่างจริงใจต่อองค์การ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ไม่ละเมิดอำนาจที่ได้รับ และรายงานผลการทำงาน ตามสิ่งที่ทำไปตามความจริง

การบ้านงาน

การบ้านงาน หมายถึง พนักงานมีความต้องการ ทำงานที่มากเกินไป และใช้เวลาอย่างมากในกิจกรรม การทำงาน โดยละเว้นการทำกิจกรรมชีวิตด้านอื่น ๆ จนทำให้เกิดการรบกวนด้านสุขภาพส่วนบุคคล ความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดย Spence & Robbins (1992) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบ้านงานมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีความผูกพันในงานมากเกินไป (Excessive work involvement) หมายถึง พนักงานใช้เวลาของพวกเขาทั้งในเวลางานและนอก เวลางาน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพนักงานมีความผูกพันกับงาน 2) แรงขับ ในการทำงาน (Drivenness to work) หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย 3) ความสนุกในการทำงาน (Work enjoyment) หมายถึง ระดับความสนุกที่พนักงาน ได้รับจากการทำงาน

จากความหมายและองค์ประกอบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ใช้นิยามปฏิบัติการของการบ้านงาน

ว่าหมายถึง พนักงานใช้เวลาของพวกเขาทั้งใน เวลางานและนอกเวลางานเพื่อให้เกิดผลงานที่มี ประสิทธิภาพ มีความผูกพันกับงาน และมีแรงจูงใจ ภายในในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมี ระดับความสนุกที่ได้รับจากการทำงาน

การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ

การเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-esteem) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการประเมิน ตนเองว่าเป็นคนมีคุณค่า มีความสำคัญ มีความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยในการทำวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สามารถครอบคลุมรายละเอียดในมิติ ของพนักงานและองค์การ ผู้วิจัยได้สนใจศึกษา เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ (Organizational-based self-esteem : OBSE) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองเป็น สมาชิกที่มีความสามารถ มีความสำคัญ และมี คุณค่าแก่องค์การ โดยผู้วิจัยได้สนใจแนวคิดทฤษฎี ของ Pierce et al. (1989) ที่ได้วางความสัมพันธ์ เชิงบวกและเชิงสาเหตุระหว่างความซับซ้อนของงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ โดยมุ่งเน้น ไปที่การสื่อสารเรื่องความสามารถของพนักงาน ที่สามารถทำงานที่ซับซ้อนสูงหรือต่ำ และผลกระทบ ที่เกิดขึ้นกับองค์การ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผล ทางบวกระหว่างการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ กับทัศนคติและพฤติกรรม เช่น ความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน และความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรม เช่น การลาออกหรือการขาดงาน โดยนำแบบวัด OBSE มาใช้ศึกษาและวัดระดับความเชื่อของ พนักงานว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสามารถ มีความสำคัญและมีคุณค่าแก่องค์การ

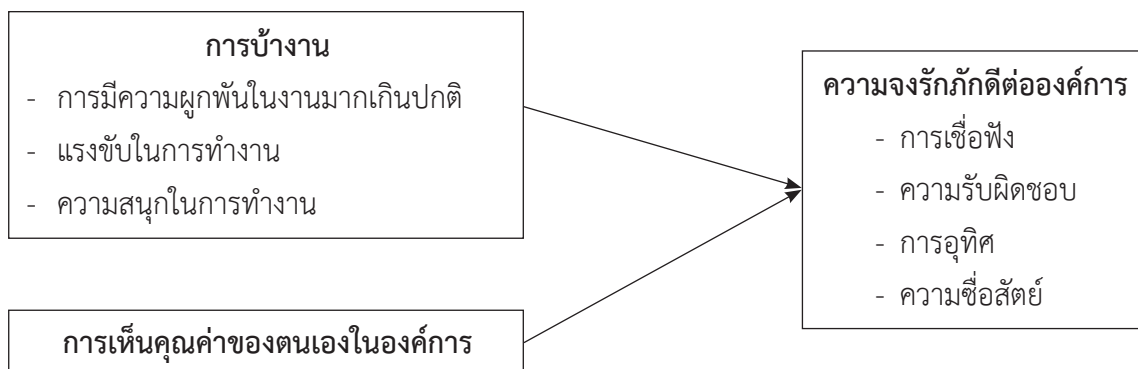
สมมติฐาน

- 1) การทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงาน
- 2) การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงาน
- 3) การทำงานและการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วนคือ ตัวแปรพยากรณ์

และตัวแปรเกณฑ์ โดยตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 คือ การทำงาน ประกอบไปด้วย 3 ด้านได้แก่ การมีความผูกพันในงานมากเกินไป แรงขับเคลื่อนในการทำงาน และความสนุกในการทำงาน ในส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 คือ การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ ผู้วิจัยนำแบบวัด Organizational-based self-esteem (OBSE) scale ของ Pierce et al. (1989) มาศึกษาและปรับใช้เป็นแบบวัดการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การจึงไม่มีรายด้าน ในขณะที่ตัวแปรเกณฑ์ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การเชื่อฟัง ความรับผิดชอบ การอุทิศ และความซื่อสัตย์ ซึ่งสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในธุรกิจด้านพลังงาน จำนวน 371 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 191 คน แต่เพื่อป้องกันการถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จึงได้ทดแทนแบบสอบถามโดยทำการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเท่ากับ 300 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละบริษัท (Stratified Random Sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากระบบกูเกิลฟอร์ม (Google forms) และระบบคิวอาร์โค้ด เป็นเครื่องมือในการวิจัย และส่งแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ผ่านทาง Social network ด้วย application line โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนคือ 1) เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย 2) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน (การบ้านงาน) 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร และ 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีระดับการวัดเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 57 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 โดยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบ้านงานรายด้าน

การบ้านงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การมีความผูกพันในงานมากเกินไป	3.46	.78	มาก
2. แรงขับในการทำงาน	3.98	.68	มาก
3. ความสนุกในการทำงาน	3.45	.90	มาก
รวม	3.58	.71	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการบ้านโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงขับในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .68) รองลงมาคือ

ด้านการมีความผูกพันในงานมากเกินไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .78) และด้าน ความสนุกในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .90)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านเชื่อว่า ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากองค์การ	3.69	1.00	มาก
2.	ท่านเชื่อว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากองค์การ	3.72	.89	มาก
3.	ท่านเชื่อว่า ท่านเป็นคนสำคัญสำหรับองค์การ	3.31	1.02	ปานกลาง
4.	ท่านเชื่อว่า ท่านสามารถสร้างความแตกต่างในผลงานได้	3.73	.89	มาก
5.	ท่านเชื่อว่า ท่านมีคุณค่าต่อองค์การ	3.74	.92	มาก
6.	ท่านเชื่อว่า ท่านเป็นผู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์การ	3.84	.88	มาก
7.	ท่านเชื่อว่า ท่านเป็นผู้ที่องค์การต้องการ	3.63	.97	มาก
8.	ท่านเชื่อว่า ท่านเป็นผู้ประสานงานในองค์การ	3.64	.98	มาก
9.	ท่านเชื่อว่า องค์การมีความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวท่าน	3.45	1.03	มาก
10.	ท่านเชื่อว่า ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.77	มาก
รวม		3.68	.71	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านเชื่อว่า ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .77) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่า ท่านเป็นผู้ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .88) และท่านเชื่อว่า ท่านมีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .92)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .58) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .57) และด้านการเชื่อฟัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .63)

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การเชื่อฟัง	4.08	.63	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.15	.57	มาก
3. การอุทิศ	3.93	.66	มาก
4. ความซื่อสัตย์	4.27	.58	มากที่สุด
รวม	4.13	.53	มาก

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวแปรการทำงาน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร			
	r	(r) ² x 100	P	ระดับค่าความสัมพันธ์
การทำงานโดยรวม	.59**	34.81	.000	ปานกลาง
1. ด้านการมีความผูกพันในงานมากเกินไป	.52**	27.04	.000	ปานกลาง
2. ด้านแรงขับในการทำงาน	.59**	34.81	.000	ปานกลาง
3. ด้านความสนุกในการทำงาน	.50**	25.00	.000	ปานกลาง

ต้องการเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดี ต้องการในระดับปานกลาง ($r = .59$) คิดเป็นร้อยละ 34.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับความสัมพันธ์ของการทำงานกับความจงรักภักดี ต้องการด้านการมีความผูกพันในงานมากเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .52$) คิดเป็นร้อยละ 27.04 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับความสัมพันธ์ของการทำงานกับความจงรักภักดี ต้องการด้านแรงขับในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .59$) คิดเป็นร้อยละ 34.81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับความสัมพันธ์

ของการทำงานกับความจงรักภักดีต่อการ ด้านความสนุกในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50$) คิดเป็นร้อยละ 25.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าของตนเอง ในองค์การกับความจงรักภักดีต่อการเพื่อทดสอบ สมมติฐานพบว่า การเห็นคุณค่าของตนเอง ในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดี ต้องการในระดับปานกลาง ($r = .56$) คิดเป็นร้อยละ 31.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การกับความจงรักภักดีต่อการ

ตัวแปร การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ	ความจงรักภักดีต่อการ			
	r	(r) ² x 100	P	ระดับค่าความสัมพันธ์
การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การโดยรวม	.56**	31.36	.000	ปานกลาง

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรการทำงานและการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การที่สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อการ

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	P
1	- การทำงาน						
2	ด้านแรงขับในการทำงาน	.59	.35	.35	.43	158.55**	.000
	- การทำงาน						
	ด้านแรงขับในการทำงาน						
	- การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ	.66	.44	.44	.40	116.11**	.000

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบคุณแบบขั้นตอนพบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรความจงรักภักดีต่อองค์กร มี 2 ตัวแปรคือ การปฏิบัติงานด้านแรงขับในการทำงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และเมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า ตัวแปรการปฏิบัติงานด้านแรงขับในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .59 สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .43 เมื่อเพิ่มตัวแปรการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .66 สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .40

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่าหากพนักงานเป็นคนปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มขึ้นจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความทุ่มเทและมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน โดยอาจมาจากค่านิยมการทำงานขององค์กรทั้งภายในและภายนอกที่ส่งเสริมแนวคิดที่ว่าพนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน มักเป็นพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร (Douglas & Morris, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burke & Macdemid (1999) ที่พบว่าเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของ Spence & Robbins (1992) ส่งผลต่อพนักงาน

ระดับผู้จัดการที่มีความผูกพันในการทำงานที่สูงขึ้น ก็มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ในขณะที่ด้านแรงขับในการทำงานที่มากขึ้นจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่ลดลง และด้านความสนุกในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ โอกาสในการทำงานในอนาคต และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกจากองค์กร

การปฏิบัติงานด้านการมีความผูกพันในงานมากเกินปกติมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่าหากพนักงานมีความผูกพันในงานมากเกินปกติในระดับที่เพิ่มขึ้นจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากเมื่อพนักงานตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จจะมีความหมกมุ่นและจดจ่อต่อการทำงานนั้น เมื่อมีการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในงานมากเกินปกติโดยไม่รู้ตัว โดยความรับผิดชอบในหน้าที่การงานต้องการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จึงส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Metheekasawat (2012) ที่พบว่าความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร และความผูกพันทุ่มเทต่องาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 13.50

การปฏิบัติงานด้านแรงขับในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า

หากพนักงานมีแรงขับในการทำงานในระดับที่เพิ่มขึ้น จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ให้พนักงานมีความจงรักภักดี ต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากเมื่อพนักงาน มีความต้องการที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผล ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงานรวมถึง จากองค์การ ซึ่งถือเป็นแรงขับพุทธิภูมิ หรืออาจ เรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Boodsarakamwadee, 2009) และในการจะประสบความสำเร็จในชีวิตนั้น พนักงานจะต้องพัฒนานตนเองให้เกิดคุณค่าต่อตนเอง และต่อผู้อื่น เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคมในที่ ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anekwithhee (2015) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีโดยมีความสัมพันธ์ ไปในทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติงานด้านความสนุกในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า หากพนักงานมีความสนุกในการทำงานในระดับ ที่เพิ่มขึ้นจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ให้พนักงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินจนสามารถ ทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลาโดยไม่รู้สีก เบื่อหน่าย เมื่อทำงานด้วยความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ การทำงานเป็นการสร้างความสุขในชีวิต จนอยาก ทำงานที่องค์การแห่งนี้ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Chien et al. (2020) ที่พบว่าแรงจูงใจ ด้านความสนุกในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ

ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะทำให้ พนักงานสามารถทำงานได้ดีและช่วยพัฒนา ความสามารถของตนเองได้

การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า หากพนักงานเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ เพิ่มขึ้นจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากเมื่อพนักงาน รู้สึกต่อองค์การในทางบวก จะแสดงพลังของตนเอง อย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนองค์การให้เดินหน้า ไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งอุทิศตนด้วยกำลังกาย และกำลังใจเพื่อทำให้องค์การมีความมั่นคงและ เจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuakaewjinda (2016) ที่พบว่าหากคนงาน กวาดถนนมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูงจะมี การเห็นคุณค่าของตนเองในระดับสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ในระดับสูง (Steer, 1991)

ตัวแปรด้านแรงขับในการทำงานและการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ เป็นตัวแปร ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การ ได้ร้อยละ 44 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .40 ยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่าหากควบคุม ตัวแปรอื่น ๆ แล้วเพิ่มระดับแรงขับในการทำงาน และการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ จะทำให้ พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 (Covid-19) ที่ส่งผลให้พฤติกรรม

การใช้ชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น องค์การยังสามารถขับเคลื่อนและปรับตัวตาม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจได้เป็นอย่างดี สร้างแรงกระตุ้นและแรงขับในการทำงานเพื่อให้ พนักงานรู้สึกอยากทำงาน ไม่อยากลาออกจาก องค์การ โดยเน้นสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน ด้วยความรู้สึกมุ่งมั่นเพื่อที่จะแสดงศักยภาพ ที่ตนเองมีอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tang, Kim, & O'Donal (2000) ที่พบว่าพนักงาน ในโรงงานที่คนญี่ปุ่นเป็นเจ้าของมีความผูกพัน ต่อองค์การในระดับสูง การรับรู้ตนเองในเรื่อง การเห็นคุณค่าของตนเองในองค์การ (OBSE) อยู่ในระดับสูง ซึ่งผลวิจัยที่ได้ตรงตามหลักการ พัฒนาระดับวัฒนธรรมองค์การของคนญี่ปุ่น JOCS (Japanese Organizational Culture Scale) ที่มี ปัจจัยเรื่องความจงรักภักดี

ข้อเสนอแนะ

1) ตัวแปรการเห็นคุณค่าของตนเอง ในองค์การโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านเชื่อว่าท่านเป็น คนสำคัญสำหรับองค์การ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม ให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจและเชื่อใจในผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือตัวองค์กร ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ ที่มั่นคงและใกล้ชิดกับพนักงาน โดยใส่ใจใน รายละเอียดและจดจำข้อมูลของพนักงาน ทำให้ พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และรู้สึก ถึงความเป็นพวกพ้อง เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่าเป็นคนสำคัญในองค์การ

2) ตัวแปรการปฏิบัติงาน ด้านแรงขับ ในการทำงานสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดี ต่อองค์การได้เป็นอันดับที่ 1 ดังนั้นผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชาควรสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้มีความตื่นตัว สร้างความกระตือรือร้นแก่พนักงาน โดยประกาศนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การ ให้ชัดเจนว่า องค์การกำลังก้าวไปสู่ความสำเร็จ อย่างไร และพนักงานจะสามารถเป็นแรงขับเคลื่อน ให้องค์การเดินทางไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างไร มีการปรับปรุงระบบการประเมินพนักงานโดยประเมิน อย่างซื่อสัตย์ และยุติธรรม เพื่อนำผลการประเมิน ไปส่งเสริมการพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานที่ยัง บกพร่องในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถ เติบโต และก้าวหน้าในสายงานของตนเองได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

3) ตัวแปรการเห็นคุณค่าของตนเอง ในองค์การสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดี ต่อองค์การได้เป็นอันดับที่ 2 ดังนั้นผู้บริหาร หรือ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่า ของตนเองมากขึ้นด้วยการทำให้พนักงานมีความเชื่อ ว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสามารถ มีความสำคัญ ต่อองค์การ และมีคุณค่าแก่องค์การมากขึ้น

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยเชิงทดลอง อาทิ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-delf interview) เพื่อทำให้องค์กรมีความรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดี ต่อองค์การมีมิติของการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ และวัดผลได้จริงมากขึ้น และตัวแปรการปฏิบัติงาน มีแนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบหลายด้าน หากผู้วิจัยมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบ

ในด้านอื่น ๆ เช่น ลักษณะบุคลิกภาพของคนทำงาน หรือรูปแบบพฤติกรรมของคนทำงาน อาจส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แตกต่างออกไป และเนื่องจากการทำงาน เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่กำลังเป็นปัญหา ของการทำงานอยู่ในปัจจุบัน สืบเนื่องมาจาก

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้บริษัทมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบการทำงาน จึงเป็นหัวข้อที่น่าสนใจ ที่จะศึกษาและหาแนวทางป้องกันไม่ให้พนักงาน มีภาวะการทำงานจนส่งผลเสียให้กับพนักงาน และองค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- Anekwithee, J. (2015). The relationship between motivation and organizational loyalty: A case study of Asia Airport hotel. **Journal of Humanities and Social Sciences Rajapruk University**, 1(13), 48-58. (In Thai)
- Angell, L. C., & Klassen, R. D. (1999). Integrating environmental issues into the mainstream: An agenda for research in operations management. **Journal of Operations Management**, 17, 575-598.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. **Journal of Applied Psychology**, 90(6), 1054-1068.
- Booddee, K. (2022). **Carbon-Free in Thailand, National Energy Plan 2022**. Retrieved from : <https://www.bangkokbiznews.com/business/1017753> [2022, 22 Dec.] (in Thai)
- Boodsarakamwadee, V. (2009). **Organization and Management**. Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. (in Thai)
- Burke, R. J., & MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? **Career Development International**, 4(5), 277-282.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Enkhzaya, N., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 19(4), 473-495.
- Chuakaewjinda, P. (2016). **Self-esteem of street sweepers Bangkok metropolis**. (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.
- Dipboye, R. L., & Flanagan, M. F. (1979). Research settings in industrial and organizational psychology: Are findings in the field more generalizable than in the laboratory? **American Psychologist**, 34(2), 141-150.
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker?. **Career Development International**, 11(5), 394-417.

- Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel. **Monthly Labor Review**, **122**(5), 46-50.
- Kim, S., Kim, H., & Lee, J. (2015). Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability, **Journal of Managerial Psychology**, **30**(3), 264-279.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, **30**(3), 607-610.
- Metheekasiwat, K. (2012). **The relationship between the employees' work and organization engagement and their intention to quit the hotel job in Nakhon Ratchasima province**. (Master's thesis). Suranaree University of Technology, Nakhon Ratchasima.
- Office of the Civil Service Commission. (2012). **Quality Workforce Management Guide**. Sriboon Computer-Printing Partnership.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummins L. L. & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement and validation. **The Academy of Management Journal**, **32**(3), 622-648.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. **Journal of Occupational Health Psychology**, **1**(1), 70-84.
- Ramdhan, L. A. (2018). **The effect of the work environment and compensation on employee loyalty (case study at McDonal Cililitan, East Jakarta)**, (Master Thesis,) Syarif Hidayatullah State Islamic Jakarta University, Jakarta.
- Sangsavang, S. (2016). **Quality of work life balance of operating staff in generation x and y**, (Master's thesis) Thammasat University, Bangkok.
- Sethpitak, T. (2015). **The study of work conditions that contribute to the severity of computer syndrome**. (Master's thesis). Thammasat University, Bangkok.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. **Journal of Personality Assessment**, **58**(1), 160-178.
- Steer, R. M. (1991). **Organizational Effectiveness: A Behavioral view**. Monca: Goodyear.
- Tang, T. L., Kim, J. K., & O'Donal, D. A. (2000). Perceptions of Japanese organizational culture-employees in non-unionized Japanese-owned and unionized US-owned automobile plants. **Journal of Managerial Psychology**, **15**(6), 535-559.
-