

แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด*

MOTIVATION FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE LOYALTY AT CAPRIC (THAILAND) CO., LTD.

นัจนันท์ จันทรหวาน^{*}, ชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ

Natjanan Janwan^{*}, Chinnaso Visitnitikija

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration, Graduate School Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: natjanan_pang@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจของพนักงาน ความจงรักภักดีของพนักงาน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน และปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 189 ราย เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน สังกัดที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และอายุการทำงาน 1 ปี - 3 ปี แรงจูงใจของพนักงานฯ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมของปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสำคัญมาก ความจงรักภักดีของพนักงานฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูงของพนักงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก ปัจจัยคำจูงมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความจงรักภักดี, พนักงาน, บริษัทแคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด



Abstract

The objective of this research was to study employee motivation, employee loyalty, motivational factors influencing employee loyalty, and supportive factors affecting employee loyalty. This study employed a quantitative research methodology. The sample group consisted of 189 permanent employees of Capric (Thailand) Co., Ltd., selected through purposive sampling. The research instrument used was a questionnaire. Data were collected using the questionnaire, and statistical analyses included percentage, mean, and multiple regression analysis. The findings revealed that the majority of employees were female, aged 30 years or younger, held an educational level below a bachelor's degree, and were in officer-level positions, primarily working in the warehouse and logistics department. Most had a monthly income of less than 15,000 baht and had work experience of 1 to 3 years. Employee motivation—regarding job characteristics, achievement, responsibility, recognition, and career advancement—was, overall, rated at a highly significant level. Overall employee loyalty was rated at a high level of agreement. Motivational factors—specifically job characteristics, recognition, and career advancement—had a statistically significant effect on employee loyalty at the .05 level. Supportive factors were also found to be highly important overall and had a statistically significant influence on employee loyalty at the .05 level.

Keywords: Motivation, Loyalty, Employees, Capric (Thailand) Co., Ltd

บทนำ

การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาและทำตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบภายในองค์กรอันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นปัจจัยเริ่มต้นของผลิตภัณฑ์ เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งที่สร้างผลิตภัณฑ์ให้กับองค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ความชำนาญจึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร และเมื่อพนักงานที่มีความสามารถขององค์กรได้รับการลงทุนจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนการเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน หรือต้นทุนการเพิ่มทักษะความสามารถเพิ่มเติมให้พนักงาน สิ่งที่องค์กรต้องทำต่อไปคือการรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้การลงทุนไม่เสียเปล่า องค์กรต้องทำการรักษาพนักงานให้อยู่คู่กับองค์กรด้วยหลักการจูงใจ เพื่อให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงาน สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้ในระยะยาว (สมคิด บางโม, 2558)

ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นทั้งด้านยุทธศาสตร์การบริหารองค์กร และการตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า ผู้ประกอบการหลายรายมีความสนใจในการเข้ามาทำธุรกิจเป็นของตัวเองมากขึ้น หรือมีการแบ่งย่อยธุรกิจของผู้ประกอบการรายใหญ่เอง ออกเป็นบริษัทหรือองค์กรขนาดเล็ก เพื่อ

ตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลามากขึ้นตามยุคสมัย เนื่องจากองค์กรขนาดเล็กกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ยืดหยุ่นกว่า ไม่ต้องทำงานเป็นลำดับขั้นที่สูงและมีหลายขั้นตอน เช่นเดียวกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ แต่ปัญหาที่ตามมาจะมีมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่ ได้แก่ปัญหาด้านภาระหน้าที่ของงานที่แต่ละบุคคลต้องแบกรับจะมีมากกว่าเนื่องจากการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่จำนวนน้อยกว่าองค์กรขนาดใหญ่ แต่หน้าที่และภาระงานยังมีเท่าเดิม ปัญหาเรื่องระบบมาตรฐานต่างๆที่พนักงานต้องช่วยกันจัดทำตามระบบสากล หรือตามความต้องการของลูกค้า ปัญหาเรื่องการตรวจสอบได้ของความผิดปกติในองค์กร หรือแม้กระทั่งปัญหาเรื่องของการมอบขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เนื่องจากองค์กรขนาดเล็กจะมีจำนวนพนักงานน้อย ทุกคนสามารถเข้าถึงกันได้ เป็นสาเหตุที่ทำให้ทุกคนสามารถรู้ได้ว่าใครแบกรับหน้าที่ในองค์กรเท่าใด มีความเหมาะสมต่อสวัสดิการที่ทางองค์กรจัดทำให้หรือไม่ หรือองค์กรมอบแรงจูงใจพนักงานอย่างไรเพื่อรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพตรงตามที่องค์กรต้องการ (มนตรี ศรีวงษ์, 2566)

การจูงใจพนักงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความชำนาญ มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร มาตรการจูงใจเป็นการกระทำในลักษณะหนึ่ง ที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้รับผลประโยชน์และมีกำลังใจในการทำงานขึ้นมา ไม่ใช่ทุกคนที่ได้ประโยชน์เพราะหากทุกคนได้ผลประโยชน์ สิ่งนั้นจะเรียกว่าสวัสดิการ ดังนั้นผู้บริหารต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มาซึ่งความเต็มใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย แต่การจะเลือกทฤษฎีใดมาจูงใจจำเป็นต้องพิจารณาให้รอบคอบเนื่องจากทฤษฎีการจูงใจไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาให้กับองค์กรทุกองค์กรทั่วโลกสามารถใช้ได้ ในแต่ละองค์กรที่มีปัจจัยภายในที่แตกต่างกันทำให้ไม่สามารถใช้ทฤษฎีเดียวกันในการจูงใจพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในลักษณะเดียวกันได้ (เกียรติ บุญโพ, 2562)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้นอาจพิจารณาองค์ประกอบความจงรักภักดีต่อองค์กรตามแนวคิด (Hoy, K. & Rees, R., 1974) ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านการรับรู้ในปัจจุบันเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลทำให้สามารถดึงเอาความรู้ความสามารถที่ได้ฝึกฝนมาพัฒนางานสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเท ความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรรวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะเป็นผู้ที่มีความรักความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ตระหนักถึงด้านดีขององค์กรมีความเชื่อถือ



ไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและทำงานให้กับองค์กรโดยไม่คิดจะลาออกจากองค์กร (พรนิภา ขาติวิเศษ, 2557)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจในการทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อศึกษาแรงจูงใจระดับความจงรักภักดี ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีและปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ทั้งนี้จะได้นำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน เป็นการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทฯต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด
4. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ศึกษา ด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจของ (Herzberg' Two-Tactor Theory) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) ความสำเร็จในการทำงาน(Achievement), ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) และปัจจัยค่าจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) และทฤษฎีความจงรักภักดี (Hoy, K. & Rees, R., 1974) โดยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 189 ราย เลือกแบบเจาะจง ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มต้นเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นทำการทดสอบ หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) หาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้ศึกษาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมีความ

เที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เท่ากับ .865 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน โดยการนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ Cronbach (Cronbach, J., 1984) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือเพียงพอ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณหาค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .962

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสาร และผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จาก การตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย และการรับกลับคืนมาด้วยตนเอง ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานได้ใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ได้สรุปเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน สังกัดที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และอายุการทำงาน 1 ปี - 3 ปี

และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.59	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.61	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.93	0.76	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.58	0.77	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52	0.95	มาก
รวม	3.87	0.56	มาก



จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.56) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุดทั้ง 5 รายการ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.59) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.61) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.76) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.77) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ผลการศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ความจงรักภักดี	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.10	0.61	เห็นด้วยมาก
ด้านการรับรู้	3.65	0.86	เห็นด้วยมาก
ด้านความรู้สึ	3.43	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.73	0.60	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด มีระดับความคิดเห็นของความจงรักภักดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2 รายการ ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.61) ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.86) และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 1 รายการ ประกอบด้วย ด้านความรู้สึ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการ ทดสอบ
(Constant)	.459	.324		1.414	.160	
ด้านลักษณะงานที่ทำ	.192	.084	.222	2.289	.024*	มี
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.194	.100	.174	1.942	.054	ไม่มี
ด้านความรับผิดชอบ	.153	.105	.142	1.461	.146	ไม่มี
ด้านการได้รับการยอมรับ	.178	.073	.207	2.454	.016*	มี
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.123	.055	.177	2.216	.028*	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน แสดงได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยค้ำจุน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.76	มาก
ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ	4.00	0.69	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.88	0.91	มาก
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.73	0.80	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.62	0.92	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.52	0.81	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.49	0.92	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.44	0.90	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน	3.27	1.04	ปานกลาง
รวม	3.67	0.65	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 6 รายการ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.76) ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.69) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.91) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.80) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.92) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.81) และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการ ประกอบด้วย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.92) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.90) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

2. ปัจจัยปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แสดงได้ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 แสดง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยคำจูน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
(Constant)	.448	.194		2.312	.022	
เงินเดือน	-.031	.039	-.049	-.805	.423	ไม่มี
โอกาสก้าวหน้า	.129	.047	.180	2.754	.007*	มี
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.036	.054	.041	.668	.505	ไม่มี
การปกครองบังคับบัญชา	.241	.050	.333	4.825	.000*	มี
นโยบายและการบริหาร	.140	.058	.171	2.408	.018*	มี
สภาพการปฏิบัติงาน	-.064	.052	-.089	-1.227	.222	ไม่มี
สถานภาพของวิชาชีพ	.078	.069	.081	1.128	.262	ไม่มี
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	.073	.047	.099	1.544	.125	ไม่มี
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.259	.052	.313	5.014	.000*	มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านโอกาสก้าวหน้า (Sig = .007) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Sig = .000) ด้านนโยบายและการบริหาร (Sig = .018) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Sig = .000) มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ได้สรุปเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน สังกัดที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และอายุการทำงาน 1 ปี - 3 ปี

และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมของปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหายา ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นเรื่องปัจจัยจูงใจ พนักงานให้คงอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (พิรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหายา, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชายเมีย

วามัน และสุธรรม พงศ์สำราญ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก (ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2567) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูริโกะ สินทวิ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในบริษัทฯ และเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. พบว่า พนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ยูริโกะ สินทวิ, 2557) ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพร มานะกิจ ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีก สินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับความสำคัญมาก (ชัชพร มานะกิจ, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับความสำคัญมาก (ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2567) ด้านการได้รับการยอมรับ จากการศึกษพบว่า อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับความสำคัญมาก (ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2567)

ผลการศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ ในภาพรวมของความจงรักภักดี อยู่ในระดับเห็นด้วยมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (พิรยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูริโกะ สินทวิ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในบริษัทฯ และเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. พบว่า พนักงานมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ยูริโกะ สินทวิ, 2557)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในการทำงานถือมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2567) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา มั่งสั่น ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการ



ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (วิชุลดา มั่งสั่น, 2563) ปัจจัยแรงจูงใจไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูริโกะ สินทวี ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ในบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน (ยูริโกะ สินทวี, 2557)

ผลการศึกษาปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนของพนักงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญอยู่ในระดับความสำคัญมาก 6 รายการ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการ ประกอบด้วย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับความสำคัญมาก (ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2567) 2) ผลการศึกษาปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยคำจูนในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ, 2567) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุลดา มั่งสั่น ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ปัจจัยคำจูน ได้แก่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายขององค์กร มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (วิชุลดา มั่งสั่น, 2563)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ สรุปได้ว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด ได้สรุปเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน สังกัดที่ปฏิบัติงานเป็นฝ่ายคลังสินค้าและโลจิสติกส์ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท และอายุการทำงาน 1 ปี - 3 ปี และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจของพนักงานฯ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมของปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสำคัญมาก ผลการศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานฯ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกลึกซึ้ง ด้านการรับรู้ ในภาพรวมของความจงรักภักดี อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูงใจของพนักงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญอยู่ในระดับความสำคัญมาก 6 รายการ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 3 รายการ ประกอบด้วย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาปัจจัยค่าจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฯ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท แคบริค (ไทยแลนด์) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถและน่าสนใจ ให้อำนาจในตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้เอง สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ ให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถเพื่อให้มีการเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 2) ควรยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความภูมิใจต่อความสำเร็จของงานที่ทำ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ควรกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ให้สอดคล้องกับภาวะการครองชีพและใกล้เคียงกับธุรกิจที่มีลักษณะเดียวกัน 4) ควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและความผูกพันต่อกัน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน รวมถึงการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน และ 5) ควรนำไปปฏิบัติในโครงสร้างขององค์กร และบทบาท หน้าที่ ของพนักงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่



เหมาะสมกับการทำงาน ดำเนินการให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพ ใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติ บุญโย. (2562). การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 8(1), 237-250.
- ชัชพร มานะกิจ. (2560). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจค้าปลีกสินค้าอุปโภคและบริโภคในรูปแบบซูเปอร์มาร์เก็ต. ใน สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชายเมียวมัน และสุธรรม พงศ์สำราญ. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 11(1), 260-270.
- พรนิภา ชาตวิเศษ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พีรยส รัตนธรรม และนนท์ สหายา. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เอปซี จำกัด. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(2), 15-31.
- มนตรี ศรีวงษ์. (2566). ข้อดี-ข้อเสีย ทำงานบริษัทขนาดเล็กVSบริษัทขนาดใหญ่. เรียกใช้เมื่อ 16 มิถุนายน 2566 จาก <http://www.thaismescenter.com>
- ยูริโกะ สันทวี. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทฯและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. ใน สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิชชุดา มั่งสั่น. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 6(2), 151-164.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์กรและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: วิทย์พัฒน์.
- Cronbach, J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. (4th ed.). New York: Macmillan.
- Hoy, K. & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior: A neglected concept in the study of educational administration. *Sociology of Education*, 47(2), 274-275.