



ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน
บริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด*

MOTIVATION FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE LOYALTY OF UNITED
TECHNOLOGY DEVELOPMENT CO., LTD

อัญชลี สังขเวช*, สุธรรม พงศ์สำราญ, สุทธิกร กิ่งแก้ว

Oanchali Sangkhawet*, Sutham Pongsamran, Suthikorn Kingkaew

คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Master of Business Administration, Kasembundit University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Sangkhawet2541@gmail.com

บทคัดย่อ

วิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด 2) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด 3) ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด จำนวน 195 คน โดยเลือกพนักงานทุกฝ่ายจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน เป็นการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ความจงรักภักดีของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก 2) ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสถานะของอาชีพ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานฝ่ายผลิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารหน่วยงานควรวางแผนล่วงหน้า กำกับติดตามให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้และทักษะในงาน เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางและวิสัยทัศน์เพื่อปรับปรุงการทำงาน สร้างความสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ จ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีการกำหนดสิทธิการลา วันหยุดตามประเพณี วันหยุดสุดสัปดาห์ ที่เหมาะสม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจ้าง, ความจงรักภักดี

Abstract

The objectives of this research are: 1) Motivational factors, supportive factors and loyalty of employees of United Technology Development Co., Ltd. 2) Motivational factors affecting the loyalty of employees of United Technology Development Co., Ltd. 3) Supporting factors affecting the loyalty of employees of United Technology Development Co., Ltd. The research instrument was a questionnaire. The population used in the study was 195 people of United Technology

Development Co., Ltd., selected from a sample of 132 people from all departments. People are randomly selected by drawing lots, using statistics to analyze the data, namely percentage, mean, using Multiple Regression Analysis. The research results found that 1) Work motivation in terms of motivating factors and supporting factors were at a moderate level of importance. Overall employee loyalty was at a very important level. 2) Motivational factors in terms of work success, responsibility, and career advancement opportunities have a statistically significant influence on the loyalty of production employees at the .05 level. 3) Supporting factors in terms of relationship with personnel, job security, and occupational status have a statistically significant influence on the loyalty of production employees at the .05 level. Recommendations: Agency administrators should plan ahead, supervise and monitor work to ensure it is completed according to goals, assign tasks according to knowledge and abilities, and encourage employees to continue their education or receive training in knowledge and skills in their work. The event provides an opportunity to suggest solutions and solutions to improve the work and build relationships on a regular basis. Pay appropriate compensation, provide appropriate welfare, and specify appropriate leave rights, traditional holidays, and weekends.

Keywords: Motivation, Motivational Factors, Supporting Factors, Loyalty

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นกำลังที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรตั้งไว้ ถึงแม้ว่าเงิน อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก จะมีเพียงพอครบถ้วนเพียงใด แต่ถ้าขาดบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งไว้ได้ยาก (บุษราคม รักท้วม, 2562)

การสร้างแรงจูงใจ สร้างเจตคติที่ดีส่วนบุคคลให้กับพนักงานทุกระดับ สิ่งสำคัญอันดับแรกคือการทำให้องค์กรต้องให้ความรัก ความจริงใจ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดตำแหน่งหน้าที่งานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ที่จะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี จนนำไปสู่ความทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้ลดภาวะ การลาออกของพนักงานได้ ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (จิรภัคร อเนกวิถิ, 2557)

การทำให้องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จและบรรลุ จุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น จำเป็นต้อง อาศัยทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่พนักงานที่อยู่ในองค์กรที่ช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการที่จะ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันได้นั้น พนักงานจะต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงให้ความร่วมมือ กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน อีกนัยหนึ่งคือพนักงานควรจะมีการอุทิศตนแก่องค์กร ซึ่งจะทำให้หน่วยงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยส่งเสริม ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น แต่ในปัจจุบันพบการเกิดปัญหาการลาออกที่เกิดขึ้นกับ หลาย ๆ องค์กร เนื่องจากบุคลากรที่ขาดความ จงรักภักดีต่อองค์กรของตนโดยพร้อมที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น ๆ ที่สามารถมอบค่าตอบแทน ที่สูงกว่า หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหา พนักงานใหม่ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการอบรม พนักงานใหม่ ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกใน



องค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและ เพิ่มพูนให้สมาชิก ในองค์การเกิดความจงรักภักดี ต่อองค์การในภายหลังต่อไป (จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา และจุณพฏ บริราช, 2564)

จากความเป็นมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ พนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดจำกัด โดยตัวแปรต้นอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ เบอร์ก (Herzberg's, F. et al., 1959) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน, ด้านสถานะของอาชีพ และ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนตัวแปรตามอาศัยทฤษฎีความจงรักภักดีของ องค์การ ฮอยและรีย์ (Hoy, K. & Rees, R., 1974) ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรัก และ ด้านการรับรู้ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจเพื่อ เสริมสร้าง ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง และความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอป เมนต์ จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอป เมนต์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานที่ทำงานภายในบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด จำนวน 195 คน (ข้อมูลวันที่ 24 สิงหาคม 2566) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ โดยเลือกพนักงานทุกฝ่ายเป็น กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample size) ตามแนวคิดของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, Taro, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$\text{สูตร } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยในที่นี้กำหนดเท่ากับ 0.05)

$$n = (195) / (1 + 195 (0.05)^2)$$

$$= 131.09 \text{ ตัวอย่าง}$$

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุของบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำนวนทั้งหมด 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษา สร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีระดับการวัดดังนี้ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการวัดตัวแปร เป็นแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปร เป็นแบบแบบเรียงลำดับหรืออันดับ Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2, 3 และ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้าน และ ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ท เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด โดยมีลักษณะคำถามแบบค่าคะแนน แบ่งค่าคะแนนระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบ ลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้ 5 = สำคัญมากที่สุด, 4 = สำคัญมาก, 3 = สำคัญปานกลาง, 2 = สำคัญน้อย, 1 = สำคัญน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ได้มีวิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1. ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจาก การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งตำรา เอกสารและผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2. ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ที่สมบูรณ์เรียบร้อยแล้วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งเป็น Copy Link ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีการขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัท ยูไนเต็ท เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด กรอกแบบสอบถามจำนวน 132 ชุด และได้รับกลับคืนครบตามจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการตรวจสอบความเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้

3.3. การลงรหัส ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแปลงข้อมูลจากแบบสอบถามให้อยู่ในรูปตัวเลข เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.4. การบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ผ่านการลงรหัสแล้ว ไปบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหา ค่า Validity โดยใช้ IOC ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ในแต่ละข้อผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ผลการหาความเที่ยงตรงทั้งฉบับ เท่ากับ .961

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน โดยการนำวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) หาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีของ (กลยา วาณิชยบัญชา, 2545) เพื่อให้เกิดความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ โดยใช้ Program SPSS ในการคำนวณหา ค่า Reliability ใช้คำสั่ง Analyze Scale Reliability Analysis ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .986

การวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิ



วงกลม (Pie Chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar Chart) พร้อมคำอธิบายผล และนำผลที่ได้จากแผนภูมินำเสนอเพื่อวิเคราะห์ตามลักษณะของตัวแปรต่าง ๆ

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่าง ๆ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ Multiple Regression Analysis

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าเงินที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน		จำนวน(ราย)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	98	74.2
	หญิง	34	25.8
รวม		132	100
อายุ	20-25 ปี	37	28
	25-35 ปี	58	43.9
	36-45 ปี	19	14.4
	46-55 ปี	15	11.4
	มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	3	2.3
รวม		132	100
ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการส่วนขึ้นไป	8	6.1
	หัวหน้าแผนก	9	6.8
	พนักงานสำนักงาน	35	26.5
	พนักงานปฏิบัติการ	80	60.6
รวม		132	100
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	68	51.5
	ปริญญาตรี	60	45.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	4	3
รวม		128	97
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	76	57.6
	15,001-25,000 บาท	41	31
	25,001-35,000 บาท	7	5.3
	35,001-45,000 บาท	3	2.3
	45,001-50,000 บาท	5	3.8
รวม		255	193.2

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ตารางที่ 2 แสดงผลระดับความสำคัญปัจจัยจูงใจของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.65	0.672	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.563	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.79	0.495	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.56	0.632	มาก
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	2.77	0.679	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.49	0.608	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจด้านภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด 4 รายการ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.79$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.68$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 3.65$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.57$) และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 1 รายการ ประกอบด้วย และด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 2.77$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ตารางที่ 3 แสดงผลระดับความสำคัญปัจจัยค้ำจุนของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	2.77	0.679	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	0.698	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร	3.83	0.840	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.21	0.622	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.76	0.950	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.47	0.748	ปานกลาง
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.23	0.738	ปานกลาง
ด้านสถานะของอาชีพ	3.45	0.721	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.72	0.558	มาก
เฉลี่ยรวม	3.45	0.728	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ระดับความสำคัญของปัจจัยค้ำจุนด้านภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด 4 รายการ ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร ($\bar{x} = 3.83$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.76$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.72$) ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{x} = 3.63$) และอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง 5 รายการประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.47$) ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{x} = 3.45$) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{x} = 3.23$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.21$) และด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ($\bar{x} = 2.77$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดจำกัด



ตารางที่ 4 แสดงผลระดับความสำคัญความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ความจงรักภักดีของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.79	0.531	มาก
ด้านความรู้สึกรัก	3.80	0.648	มาก
ด้านการรับรู้	3.80	0.702	มาก
เฉลี่ยรวม	3.80	0.627	มาก

จากตารางที่ 4 จากการศึกษาข้อมูลพบว่า ระดับความสำคัญของความจงรักภักดีด้านภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสำคัญ อยู่ในระดับความสำคัญมากทั้ง 3 รายการ ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ ($\bar{x} = 3.80$) ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{x} = 3.80$) และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ตารางที่ 5 แสดงผลปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.280	0.250		5.128	0.000*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.330	0.057	0.409	5.791	0.000*
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.080	0.075	-0.083	-1.075	0.284
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.056	0.089	0.051	.634	0.527
ด้านความรับผิดชอบ	0.249	0.080	0.291	3.120	0.002*
ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน	0.184	0.060	0.230	3.079	0.003*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

R=.789, R-Square = .622, Adjusted R Square = .607

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัทยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัทยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ตารางที่ 6 แสดงผลปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.890	0.193		4.623	0.000*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.079	0.061	0.100	1.312	0.192
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.022	0.051	0.029	0.440	0.660
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร	0.219	0.061	0.340	3.596	0.000*

ตารางที่ 6 แสดงผลปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด (ต่อ)

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านสภาพการทำงาน	0.059	0.051	0.068	1.160	0.248
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.084	0.057	0.147	1.456	0.148
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.199	0.044	0.275	4.555	0.000*
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	-.036	.071	-.050	-.515	0.608
ด้านสถานะของอาชีพ	0.128	0.065	0.171	1.979	0.050*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.066	0.068	0.068	0.974	0.332

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-tailed)

R=.859, R-Square = .738, Adjusted R Square = .719

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

เพื่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

ปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับความสำคัญมาก (นริศ กระซังแก้ว, 2563) แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น รู้สึกรู้ว่าสามารถประสบความสำเร็จในงานที่ทำได้ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิญบุรี จุมพฏ บริราช ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทโอเลททรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับความสำคัญมาก (ธิญบุรี จุมพฏ บริราช, 2564) แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง การจัดลำดับงานที่ได้รับมอบหมายให้ดูผลงานใหม่ ๆ ในการทำงานของพนักงานและมีอำนาจอย่างเต็มที่ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

3. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ยูริโกะ สีนทวิ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทยาและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง พบว่า ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก (ยูริโกะ สีนทวิ, 2557) พนักงานได้รับโอกาส การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น และได้รับโอกาสในการหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน



ปัจจัยจูงใจของพนักงานยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ยูริโกะ สินหวี ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานใน บริษัทฯและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานใน บริษัทฯและเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง อยู่ในระดับความสำคัญมาก (ยูริโกะ สินหวี, 2557)

ปัจจัยคำจูงของพนักงานบริษัทยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด

1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดากาญจน์ โสภพันธ์ ศึกษาเรื่องอิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร10 ที่พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก (จินดากาญจน์ โสภพันธ์, 2565) คือการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความร่วมมือ ความเข้าใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน

2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับความสำคัญ (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560) คือความสามารถที่ผู้บังคับบัญชาขององค์กร ในการจัดการและการบริหารงาน จัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน รวมถึงสะท้อนให้เห็นถึง นโยบายขององค์กร

3. ด้านสถานะของอาชีพ จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับความสำคัญมาก (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560) คืออาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

ภาพรวมปัจจัยคำจูงของพนักงานบริษัทยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด อยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ กระซังแก้ว ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมด้านปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความสำคัญมาก (นริศ กระซังแก้ว, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ภาพรวมด้านปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับความสำคัญมาก (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศร สุขเกษม และคณะ ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมด้านปัจจัยคำจูงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง (อดิศร สุขเกษม และคณะ, 2565)

ความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัดผู้ศึกษามีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับความสำคัญมาก (อดิศร สุขเกษม และคณะ, 2565) คือลักษณะการกระทำ ท่าที หรือวิธีปฏิบัติตนที่บุคคลแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็น ซึ่งสะท้อน

ถึงเจตคติ ความคิด ความรู้สึก และบุคลิกภาพภายในของบุคคลนั้น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถมองเห็นได้ และประเมินได้ เช่น การพูด การแสดงท่าทาง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ด้านความรู้สึก จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับความสำคัญมาก (อดิสร สุขเกษม และคณะ, 2565) คืออารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดจากความประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กรความพึงพอใจในองค์กร

3. ด้านการรับรู้ จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอปซีจำกัด พบว่า ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับความสำคัญมาก (พริยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา, 2564) ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคล รับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กรความเชื่อถือในองค์กร

ภาพรวมความจงรักภักดีของพนักงานต่อบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับความสำคัญมาก ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง (อดิสร สุขเกษม และคณะ, 2565)

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัย ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง (อดิสร สุขเกษม และคณะ, 2565)

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัย ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี (ธัญบุรี จุมพฏ บริราช, 2564)

ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอปซีจำกัด (พริยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา, 2564)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรมีผลต่อความภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัย ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทเอปซีจำกัด (พริยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหยา, 2564)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัย ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560)

ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพมีผลต่อความภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด สอดคล้องกับงานวิจัย ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการใน องค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและ (เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ, 2560)



สรุปและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ยูไนเต็ด เทคโนโลยี ดีเวลลอปเมนต์ จำกัด ผู้ศึกษามีประเด็นเสนอแนะดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ควรมีการวางแผนล่วงหน้าและทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย ควรให้มีการเรียนรู้งานภายในงานเพื่อสามารถทำงานทดแทนกันได้ ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญ และยอมรับผลงานเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานตามความสามารถ และเป็นงานที่มีความท้าทาย ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายของบริษัทด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน บริษัทควรพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถและส่งเสริมพนักงานที่มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรองค์ประกอบแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ภายใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ด้านความมั่นคงในการทำงาน การลดเงินเดือน การถูกเชิญออก อัตราการต่อสัญญาจ้างในการทำงานต่อ ด้านสถานะของอาชีพองค์ประกอบสถานะของงานที่ปฏิบัติ เป็นการยอมรับของสังคม ที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดากาญจน์ โสภพันธ์. (2565). อิทธิพลแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานความคาดหวังในการทำงานและการรับรู้ภาพลักษณ์องค์กรส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 10. เรียกใช้เมื่อ 7 ตุลาคม 2568 จาก <https://share.google/GWbR7MKLOFP5zLPE>
- จิรภัทร อเนกวิถี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 1(3), 48-58.
- จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา และจุมพฏ บริราช. (2564). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(2), 58-70.
- เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 11(2), 69-70.
- ธัญบุรี จุมพฏ บริราช. (2564). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(2), 58-70.
- นริศ กระชังแก้ว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษราคัม รักท้วม. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิริยสร์ รัตนธรรม และนนท์ สหายา. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอปซีจำกัด. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 16(2), 15-17.
- ยูริโกะ สินทวี. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ พนักงานในบริษัทฯ และเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง. ใน วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากร มนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อดิสร สุขเกษม และคณะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 38-48.

Herzberg's, F. et al. (1959). The Motivation to Work. (2nd ed.). 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.