

# การประชุมวิชาการระดับชาติ

นวัตกรรมการจัดการ: การขับเคลื่อนธุรกิจชุมชนสู่เศรษฐกิจดิจิทัล

DRIVING COMMUNITY BUSINESS TO DIGITAL ECONOMY



ณ ห้องราชนครินทร์ ชั้น 5 อาคาร 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

CIM COLLEGE OF INNOVATIVE MANAGEMENT

ดำเนินการจัดการประชุมโดย วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ที่ ๔๕๐ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองพิจารณาบทความ

เพื่อให้การเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการของอาจารย์ บุคลากร นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษา ในด้านการวิจัยสู่สาธารณะเพื่อสร้างสรรค์สังคม ในโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๓ ประจำปี ๒๕๖๑ ภายใต้หัวข้อ นวัตกรรมจัดการ : การขับเคลื่อนธุรกิจชุมชนสู่เศรษฐกิจดิจิทัล ในวันศุกร์ที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมราชนครินทร์ ชั้น ๕ อาคาร ๑๐๐ ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองพิจารณาบทความ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์

๑.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- |   |              |
|---|--------------|
| ๑.๑.๑ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน                 | ดอกไธสง      |
| ๑.๑.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์            | นิยามงูร     |
| ๑.๑.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์           | ชาญศิลป์     |
| ๑.๑.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอก ดร.วรสิทธิ์ | เจริญพุทธ    |
| ๑.๑.๕ อาจารย์ พลโท ดร.ประสารโชค             | ธวัชนุติ     |
| ๑.๑.๖ อาจารย์ ดร.ชนัด                       | เผ่าพันธุ์ดี |

๑.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- |                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑.๒.๑ อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ     | นเรศเสนีย์    |
| ๑.๒.๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไททัศน์ | มาลา          |
| ๑.๒.๓ อาจารย์ ดร.สุพจน์             | ทรายแก้ว      |
| ๑.๒.๔ อาจารย์ ดร.พรนภา              | เตียสุธิกุล   |
| ๑.๒.๕ อาจารย์ ดร.ขมัยภรณ์           | ถนอมศรีเดชชัย |
| ๑.๒.๖ อาจารย์ ดร.ภิกษิตี            | กัลยาณมิตร    |
| ๑.๒.๗ อาจารย์ ดร.กัมลาศ             | เยวะนิจ       |

๒. สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม

๒.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- |                                       |                 |
|---------------------------------------|-----------------|
| ๒.๑.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวภา    | สุขประเสริฐ     |
| ๒.๑.๒ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระนันท์ | วรรณศิริ        |
| ๒.๑.๓ อาจารย์ ดร.รวีวรรณ              | สนั่นวาทเกียรติ |
| ๒.๑.๔ รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์    | รัตนเพียรธัมมะ  |
| ๒.๑.๕ รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา         | หมั่นเก็บ       |

/ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน...

๒.๒	ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน	
๒.๒.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวารี	ศรีปุณณะ
๒.๒.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิสา	พักตร์วิไล
๒.๒.๓	อาจารย์ ดร.ประภาพร	ชูลีลิ่ง
๒.๒.๔	อาจารย์ ดร.อนัญญา	โพธิ์ประดิษฐ์
๒.๒.๕	อาจารย์ ดร.วีระวัฒน์	อุ้นเสนาหา
๒.๒.๖	อาจารย์ ดร.สุนทรี	จันทรรม
๒.๒.๗	อาจารย์ ดร.หม่อม	เชิดโกทา
๒.๒.๘	อาจารย์ ดร.ศศิธร	หาสิน
๒.๒.๙	อาจารย์ ดร.วนัสพรรัตน์	สวัสดี
๓.	สาขาวิชาบริหารธุรกิจ / สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการ	
๓.๑	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	
๓.๑.๑	รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา	เลาहनันท
๓.๑.๒	อาจารย์ ดร.วิศิษฐ์	ฤทธิบุญไชย
๓.๑.๓	อาจารย์ ดร.ธีระพงษ์	บุญรักษา
๓.๑.๔	รองศาสตราจารย์ ดร.ลัดดา	วัจนสาธิตกุล
๓.๑.๕	รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินันท์	พรหมสุวรรณ
๓.๑.๖	อาจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์	ทองรอด
๓.๑.๗	อาจารย์ ดร.เรืองเดช	เร้งเพียร
๓.๒	ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน	
๓.๒.๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์	ศิริโวหาร
๓.๒.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต	ศรีทอง
๓.๒.๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย	นาคนก
๓.๒.๔	อาจารย์ ดร.รัตนา	สีดี
๓.๒.๕	อาจารย์ ดร.ภัทรพล	ชุ่มมี
๓.๒.๖	อาจารย์ ดร.ชฎานันท์	เกิดพิทักษ์
๔.	สาขาวิชาการศึกษา	
๔.๑	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	
๔.๑.๑	รองศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์พิชา	ปิยะธรรมวารกุล
๔.๑.๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ	วิจิตรพัชรภรณ์

/ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน...

## ๔.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

๔.๒.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อเพชร	เข้าเงิน
๔.๒.๒ อาจารย์ ดร.อมรรักษ์	สวนชูผล
๔.๒.๓ อาจารย์ ดร.สุขสกล	วลัญตะกุล
๔.๒.๔ อาจารย์ ดร.พิทักษ์	นิลนพคุณ

## หน้าที่

๑. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผลงานวิจัยที่จะนำเสนอแบบปากเปล่าและแบบโปสเตอร์
๒. เป็นกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณา กลั่นกรอง ประเมินเนื้อหาและรูปแบบของบทความที่มีคุณภาพทางวิชาการ และตรวจสอบ การแก้ไขบทความให้มีความถูกต้องสมบูรณ์
๓. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑



(อาจารย์ ดร.สุพจน์ ทรายแก้ว)

รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

การประชุมทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2561  
วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2561  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน)

MOTIVATION AND HYGIENE FACTOR INFLUENCING THE LOYALTY OF EMPLOYEES OF  
PANJAWATTANA PLASTIC PLC.

ชนาพร อนุไพร<sup>1</sup>, พันชกร สิมะขจรบุญ<sup>2</sup>  
Chanaporn A-nuprai<sup>1</sup>, Panuschagone Simakhajornboon<sup>2</sup>

สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร อีเมล aomcnp@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ บริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มีการเดินทางโดยรถจักรยานยนต์เป็นส่วนมาก และมีระยะเวลาการทำงานอยู่ที่ 6 - 10 ปี ด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ( $X_3$ ) และ ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสมการพยากรณ์ คือ  $Y = 1.493 + 0.180 X_3 + 0.216 X_4$  และด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) คือ การปกครองบังคับบัญชา ( $X_2$ ), สภาพการทำงาน ( $X_4$ ) และค่าตอบแทน ( $X_5$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสมการพยากรณ์ คือ  $Y = 0.129 X_2 + 0.253 X_4 + 0.457 X_5$

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ABSTRACT

This research was aimed to study the influence of incentives on loyalty to Panjawattana Plastic Plc. of 250 consumers. The method used in this research was a quantitative survey with the questionnaires. The statistics applied in data analysis were percentage, average, standard deviation. Hypothesis testing in statistics were to analyze the difference by looking up Multiple Regression Analysis. The results showed that the population samples, mainly female, aged between 36 - 45 years, lower a Bachelor's degree, and married. The average monthly income between 10,001 - 20,000 baht. This research was found that the Motivating factors that affect the loyalty of employees. The results showed that the Work itself ( $X_3$ ) and Responsibility ( $X_4$ ) with a significance level of 0.05. The prediction equation  $1.493 + 0.180X_3 + 0.216X_4$ . This research was found that the Hygiene Factors that affect the loyalty of employees. The results showed that Supervision ( $X_2$ ), Working Condition ( $X_4$ ) and Salary ( $X_5$ ) with a significance level of 0.05. The prediction equation  $Y = 0.129 X_2 + 0.253 X_4 + 0.457 X_5$

Keywords: Motivation Factor, Hygiene Factor, Loyalty to the organization

### บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆต้องเผชิญกับพฤติกรรมของแรงงานที่มีการย้ายงานสูงขึ้น ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม องค์กรจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน เพื่อเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จและก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว สามารถรับมือกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการปลูกฝังพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (เทวีกา ประดิษฐ์บาททุกา, 2557) ซึ่งสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจคือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกของบุคคลในองค์กรให้เกิดความผูกพัน และความจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไปทำให้ต้องมีการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งผลักดัน และจูงใจ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล

ส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานนั้นมาจากสวัสดิการขององค์กร ค่าตอบแทน โอกาสในการเติบโต ในหน้าที่การงาน งานที่มั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ถือเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการจากองค์กรที่ตนเลือกปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถให้ความสำคัญกับสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นได้เป็นอย่างดีเชื่อว่าพนักงานก็จะทำงานอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน (บุษยามาศ แสงเงิน, 2557) บริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาด้านทรัพยากรแรงงานที่มีการย้ายงานกันมากทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองงบประมาณและเวลาในการจัดหาทรัพยากรบุคคลมาทดแทน ทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโต การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนด้านความสามารถ เป็นการเพิ่มศักยภาพด้านการวางแผนการใช้กลยุทธ์และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งนี้้องค์กรต้องอาศัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกจูงใจอยากทำงานกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (ชุตินา มาลัย, 2538)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ทำงานร่วมกับองค์กรไปอีกนาน ๆ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้จะพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง และสามารถทำให้บุคลากรนั้นปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรมีความไม่สบายใจ อึดอัดต่อหน้าที่ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นไม่มีความจงรักภักดีและทำให้เกิดความไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและอาจนำมาซึ่งการลาออกจากองค์กรไป

จากความสำคัญของอิทธิพลของแรงจูงใจและความจงรักภักดีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด(มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาและเสนอผลการวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไข และเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ บริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน)

### สมมุติฐานการวิจัย

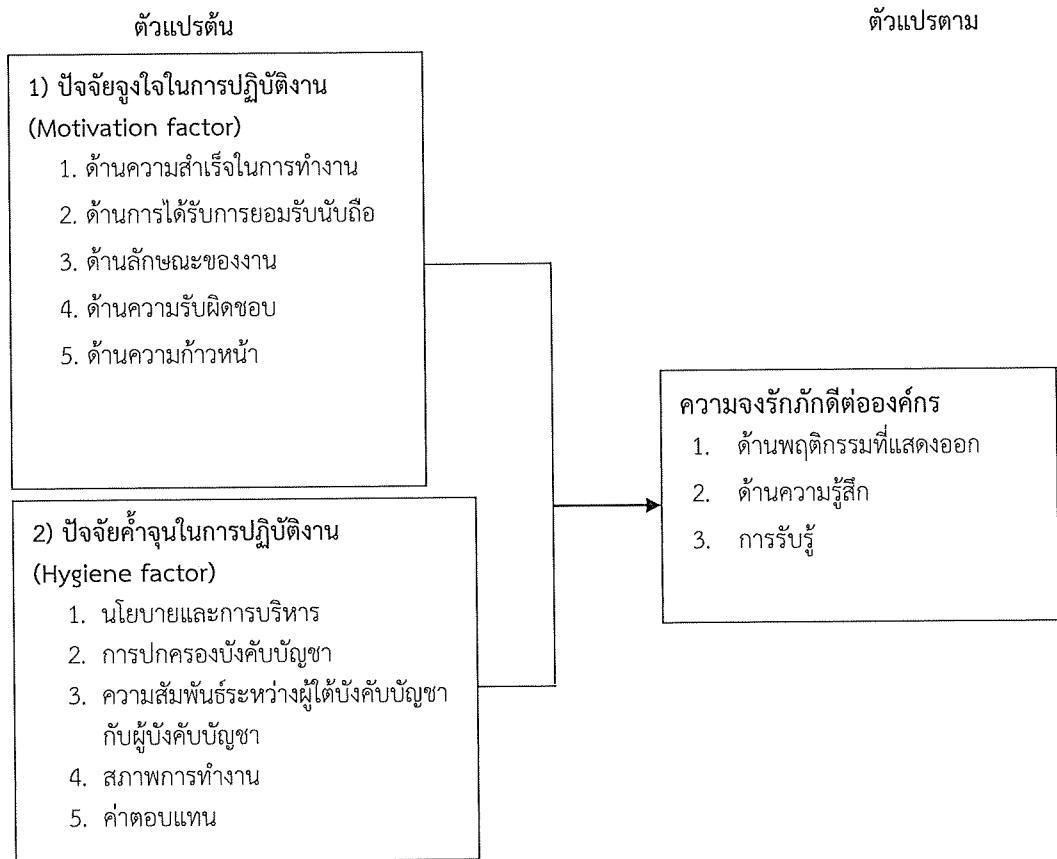
1. อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน)
2. อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน)

### ประโยชน์ของการศึกษา

1. ทราบถึงปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน)
2. ผลที่ได้จากการวิจัย จะทำให้ผู้บริหารทราบว่าควรจะใช้รูปแบบในการบริหารบุคคลอย่างไร จึงก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) มีกรอบแนวคิดในงานวิจัยดังนี้



### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร สถานที่ที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและมีความอบอุ่นผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ เครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกเป็นด้านได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกขั้นต้น จึงตอบสนองออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในเรื่องพฤติกรรมนั้นที่ตนคิดอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรม หรือที่ตนคิดอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคล

นั้นจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรกเมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ ได้แก่ ความต้องการที่จะย้ายตามองค์การ เมื่อองค์การย้ายไปที่อื่น

2. ด้านความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์การความพึงพอใจในองค์การ

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์การความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชาและองค์การแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจขององค์การความรู้สึกว่าองค์การและผู้บังคับบัญชามีค่านิยมดีรับผิดชอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรงว่า มีความจงรักภักดีต่อองค์การ (วิภา จันทรรภา, 2559)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and other., 1959) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในการทำงานที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละคนได้ด้วยรูปแบบการทำงานที่พวกเขาถนัด รวมถึงการมอบหมายงานที่ตรงกับทักษะของบุคลากร เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Allen, 1967) ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

6) การเติบโต (Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

## 2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ของ Herzberg 10 ประการ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของพนักงานแต่ละคน ช่วยป้องกันการสถานการณ์การทำงานอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง (Allen, 1967) ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) หมายถึง ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ



- 5) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
- 7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
- 8) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinate) หมายถึง เห็นคุณค่าของพนักงานเสมอ สนใจในความสำเร็จและทุกข์ของพนักงานในบังคับบัญชาอย่างจริงจัง
- 9) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
- 10) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในการทำงาน

#### วิธีการดำเนินวิจัย

##### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) จำนวน 670 คน

ด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากวิธีการของ (Taro Yamane) ได้จำนวน 250 คน เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 ตัวอย่าง

##### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะของคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน การเดินทางมาทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) ได้แก่ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้ จำนวน 10 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบ (Likert Scale Questions) โดยมีระดับการวัด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

##### 3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับวัดการวิจัย แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) โดยใช้แนวคิดและทฤษฎี

ตลอดจนผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเรียนปรึกษา กับอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอคำแนะนำและทำการปรับปรุง แก่ไขจนมั่นใจว่าเนื้อหา นั้นมีความเที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการ ทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เนื่องจาก เครื่องมือที่ใช้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) จึงต้องนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผล และนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขก่อน นำไปใช้ในการเก็บข้อมูล (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2551) ซึ่ง ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 แสดงว่า เครื่องมือมีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง และแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.00 ช่วง อายุระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.90 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.9 ในภาพรวมมีรายได้ 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 44.00 มีการเดินทางโดยรถจักรยานยนต์เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 37.2 ในภาพรวมมีระยะเวลาการทำงานอยู่ที่ 6 -10 ปี คิด เป็นร้อยละ 33.8

2. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปัญจวัฒนา พลาสติก จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ (Mean = 3.87 และ S.D. = 0.51) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Mean = 3.88 และ S.D. = 0.48) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Mean = 3.84 และ S.D. = 0.49) ด้านความรับผิดชอบ (Mean = 3.89 และ S.D. = 0.49) และด้านความก้าวหน้า (Mean = 4.10 และ S.D. = 0.46)

3. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ปัญจวัฒนา พลาสติก จำกัด (มหาชน) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพ การทำงาน และค่าตอบแทน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการ บริหาร (Mean = 3.93 และ S.D. = 0.51) การปกครองบังคับบัญชา (Mean = 3.84 และ S.D. = 0.52) ความสัมพันธ์ในองค์กร (Mean = 3.89 และ S.D. = 0.49) สภาพการทำงาน (Mean = 3.89 และ S.D. = 0.50) และค่าตอบแทน (Mean = 3.94 และ S.D. = 0.39)

4. การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ ในระดับเห็นด้วยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Mean = 3.83 และ S.D. = 0.54) ด้านความรู้สึก (Mean = 3.75 และ S.D. = 0.63) และด้านการรับรู้ (Mean = 3.97 และ S.D. = 0.51)

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การประชุมทางวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2561

วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2561

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปร	ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	T	Sig.
	(Constant)	1.493		5.127	.000*
X <sub>1</sub>	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.098	.107	1.393	.165
X <sub>2</sub>	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.026	.027	.382	.703
X <sub>3</sub>	ด้านลักษณะงานที่ทำ	.180	.191	2.333	.021*
X <sub>4</sub>	ด้านความรับผิดชอบ	.216	.229	2.887	.004*
X <sub>5</sub>	ด้านความก้าวหน้า	.084	.081	1.199	.232

R = 0.518 , R Square = 0.268 , Adjusted R Square = 0.252 , Std. Error of the Estimate = 0.40574

\*มีระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า อิทธิพลของปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรที่มีค่าระดับนัยสำคัญ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 คือ ด้านลักษณะงานที่ทำโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.180 และ ด้านความรับผิดชอบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.216 จากผลการวิเคราะห์ที่ได้สมการถดถอย ดังนี้

$$Y = 1.493 + 0.180 X_3 + 0.216 X_4$$

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	T	Sig.
	(Constant)	.128		.544	.587
X <sub>1</sub>	นโยบายและการบริหาร	.042	.046	.848	.397
X <sub>2</sub>	การปกครองบังคับบัญชา	.129	.147	2.498	.013*
X <sub>3</sub>	ความสัมพันธ์ในองค์กร	.072	.077	1.304	.194
X <sub>4</sub>	สภาพการทำงาน	.253	.267	4.664	.000*
X <sub>5</sub>	ค่าตอบแทน	.457	.388	6.115	.000*

R = 0.744 , R Square = 0.554 , Adjusted R Square = 0.544 , Std. Error of the Estimate = 0.31894

\*มีระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท ปัญจวัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับนัยสำคัญ 0.05 มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรที่มีค่าระดับนัยสำคัญ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 คือ การปกครองบังคับบัญชาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.129, สภาพการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.253 และ ค่าตอบแทนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.457 จากผลการวิเคราะห์ที่ได้สมการถดถอย ดังนี้

$$Y = 0.129 X_2 + 0.253 X_4 + 0.457 X_5$$

### สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) พบว่า

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่ออิทธิพลความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานในบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด (มหาชน) มองว่าลักษณะงานที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชานั้นทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ขององค์กรส่งผลให้พนักงานเกิดต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ (2556) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดและปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่ออิทธิพลความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รอบคอบ มีความกระตือรือร้น ยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน และยังสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์ (2548) ซึ่งปัจจัยความรับผิดชอบเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการทำงานเป็นตัวสะท้อนความรับผิดชอบของบุคลากรที่จะทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน พบว่า สภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี องค์กรมีเครื่องมือที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการนำเครื่องจักรที่มีการพัฒนาขึ้นมาใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการนำเข้าเข้ามาเพื่อทุนแรงพนักงานหรือเพื่อลดเวลาในการผลิตทำให้ได้ผลผลิตเร็วขึ้นและพนักงานเกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ที่พบว่าสภาพการทำงานที่ดีต้องสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน พบว่า เงินเดือนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต รวมไปถึงสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรนั้นพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ในภาพรวมพนักงานยินดีที่ทำงานที่องค์กรนี้แม้ว่าเงินเดือนจะไม่ขึ้นก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ที่พบว่า นอกจากค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานแล้วองค์กรควรมีสิ่งที่จะช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ด้านความปลอดภัย หรือด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ปัญญาพัฒนาพลาสติก จำกัด(มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สามารถนำงานวิจัยไปประยุกต์ปรับใช้กับรูปแบบการบริหารขององค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพทางการรับมือกับพฤติกรรมกรย้ายงาน

2. สามารถนำผลงานวิจัยไปปรับปรุงในด้านปัจจัยต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงดึงดูดให้พนักงานมีผูกพันต่อองค์กร

#### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในเชิงลึก

#### บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 3. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2560.
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพย์สุนธ์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2557). ภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วิภา จันท์ภา. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัทโตโยต้า โกลเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวรรณา นาควิบูลย์วงศ์. (2548). องค์ประกอบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยคริสเตียน. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวยการ บัญชี. (2556). Herzberg and other., (1959). Two-factor theory. อ้างอิงจาก [aumnuychai.blogspot.com](http://aumnuychai.blogspot.com)
- Allen. (1967). Testing Employee Motivation Based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory in Selected Thai Commercial Banks. Master of Science Oklahoma State University Stillwater, Oklahoma 1980.