

อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

Influence of Motivation and Maintenance Factors on Employee
Retention of a Company in the Tourism Industry

อภิศรา กองวงศ์

นิสิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

E-mail: apisara.ko@ku.th

อัครวรรณ์ แสงวิภาค

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

E-mail: akkawan@hotmail.com

Apisara Kongwong

Student, Master of Business Administration, Faculty of Management Sciences,

Kasetsart University, Sriracha Campus

Akkawan Sanwipak

Lecturer, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus

รับเข้า: 9 มกราคม 2566 แก้ไข: 17 มกราคม 2566 ตอบรับ: 3 กุมภาพันธ์ 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และ 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจค้าปลีกเกี่ยวกับสินค้าปลอดอากร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 278 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และระดับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก 2) อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้านปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งใน

อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

คำสำคัญ: อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคำจูง การคงอยู่ของพนักงาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of motivation factors, sustainability factors, retention factors of company employees in the tourism industry, and 2) to study the motivation and sustaining factors affecting the retention of employees. The Company had received duty-free concessions and conduct retail business related to duty-free products. A sample were all levels of 278 employee working in the company. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results showed that 1) the level of motivation factors, sustainability factors, retention factors of company employees in the tourism industry were high. 2) The influence of motivating factors that affect the retention of employees in all five areas, had effect on the retention of employees of a company in the tourism industry at a statistically significant difference at .01. The incentive factors affecting the retention of employees in all five areas, had effect the retention of employees at a statistically significant difference at .01.

Keywords: influence of motivation, maintenance factors, employee retention

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงและมีปัจจัยทางธุรกิจหลายด้านที่ไม่เหมือนในอดีต จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ นักวิจัย นักบริหาร และนักทฤษฎีองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษาตัวแปรที่สามารถคาดการณ์ถึงประสิทธิผลขององค์กรโดยรวมได้ดีกว่า คือ แนวคิดเกี่ยวกับ “ความผูกพันต่อองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรและแสดงพฤติกรรมบางอย่างตามที่องค์กรต้องการ ก็เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่

องค์การจะเสนอให้เพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์การไม่สามารถสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การได้เขาก็จะลาออกจากองค์การ ซึ่งเท่ากับว่าองค์การต้องสูญเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้ผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน (วสุธิดา นักเกษม, 2561)

ในการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อรักษาบุคลากรสำคัญขององค์การ โดยต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองนั้นมีความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์การได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การไปได้ดีอีกด้วย ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายหรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ หุจจริต หรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัวส่งผลต่อความเสียหายทั้งแก่บุคคลอื่นและองค์การ (วรรณ อาวรรณ, 2557)

บริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจค้าปลีกเกี่ยวกับสินค้าปลอดอากร ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น 278 คน ซึ่งพบว่าการลาออกของพนักงานค่อนข้างสูงและมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งทำให้องค์การสูญเสียผลประโยชน์จากการลงทุนในส่วนนี้ไป ซึ่งบุคลากรที่ลาออกไปเหล่านี้ล้วนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การ เพราะเป็นบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และในปัจจุบันยังมีเทคโนโลยีที่สามารถพัฒนานำมาใช้งานแทนมนุษย์เพื่อลดต้นทุนในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกในด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การอีกด้วย ถ้าในอนาคตยังมีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงมากขึ้นอาจจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์การได้ สำหรับอนาคตผู้ที่อยู่ในบริการการท่องเที่ยวและบริการสนับสนุนการท่องเที่ยวกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนอย่างสิ้นเชิง ตามที่ได้มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 ใช้บังคับทั่วราชอาณาจักรห้ามประชาชนเข้าไปในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการติดโรคโควิด-19 และต่อมาได้มีการสั่งปิดสถานที่เป็นการชั่วคราว เช่น ห้างสรรพสินค้า การระงับการให้บริการของสถานบริการต่าง ๆ ได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจเป็นวงกว้างอย่างชัดเจน และผู้ได้รับผลกระทบในวงกว้างในระยะเฉียบพลันน่าจะเป็นธุรกิจในเมือง อาทิ ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจร้านอาหาร โดยเฉพาะธุรกิจรายย่อย ทั้งร้านอาหาร และร้านค้าปลีก (ราชกิจจานุเบกษา, 2564: 1-9)

จากสถานประกอบการถูกปิดเนื่องจากกฎระเบียบของรัฐบาลกลางและของรัฐในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนเช่นนี้ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอยู่ในสถานะที่เปราะบางอย่างยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจขนาด

เล็กมีความเสี่ยงสูง ซึ่งแน่นอนว่าจะส่งผลโดยตรงต่อการลาออกของพนักงานในอัตราสูง เนื่องจากพนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน จากปัญหาและเหตุผลดังกล่าวจึงมีแนวคิดในการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อนำไปพัฒนาในกระบวนการบริหารงาน นำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในยุคสถานการณ์โควิดและภายหลังจากสถานการณ์ในปัจจุบันอีกด้วย

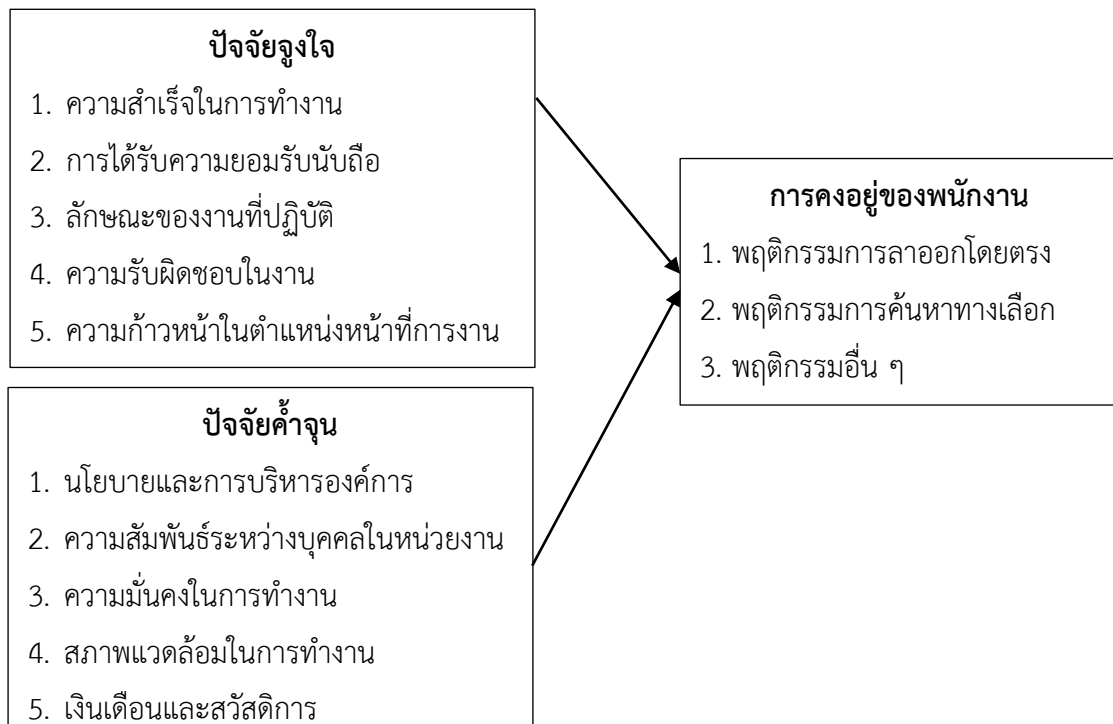
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยคำจูงและปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยคำจูงมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เก็บข้อมูลจากพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2565 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรทั้งหมดในบริษัทจำนวนทั้งสิ้น 278 ตัวอย่าง ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรทั้งหมดในบริษัท

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีความครอบคลุมตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการวิจัย ในส่วนของแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.70 นั้นหมายความว่าแบบสอบถามสามารถใช้ได้ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.93 ซึ่ง สามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้งหมด 3 ได้แก่ พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก และพฤติกรรมอื่น ๆ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการขอความอนุเคราะห์กับพนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน จำนวน 278 ชุด ให้สมบูรณ์และถูกต้อง เมื่อดำเนินเก็บข้อมูลแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา เพื่อการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของพนักงานและลักษณะเบื้องต้นของข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)
2. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน และการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน

ลำดับ	ปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	$\bar{x}$	ระดับ
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.84	ความพึงพอใจมาก
2	การได้รับความยอมรับนับถือ	3.94	ความพึงพอใจมาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.02	ความพึงพอใจมาก
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.21	ความพึงพอใจมาก
5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.13	ความพึงพอใจมาก
รวม		4.02	ความพึงพอใจมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจระดับมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.21 รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.02 การได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.94 และน้อยที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.84 ตามลำดับ

2. ค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน

ลำดับ	ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท	$\bar{x}$	ระดับ
1	นโยบายและการบริหารองค์กร	4.06	ความพึงพอใจมาก
2	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	4.02	ความพึงพอใจมาก
3	ความมั่นคงในการทำงาน	4.13	ความพึงพอใจมาก
4	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.18	ความพึงพอใจมาก
5	เงินเดือนและสวัสดิการ	4.14	ความพึงพอใจมาก
รวม		4.10	ความพึงพอใจมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 รองลงมา คือ เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.14 ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 นโยบายและการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 4.06 และน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 4.02 ตามลำดับ

3. ค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ลำดับ	ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท	$\bar{x}$	ระดับ
1	ท่านคิดว่าท่านคงไม่มีความผูกพันกับองค์กรอื่น ๆ ได้เท่ากับองค์กรนี้	4.00	ความพึงพอใจมาก
2	ท่านต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปให้นานเท่าที่จะทำได้	3.91	ความพึงพอใจมาก
3	ท่านจะไม่ลาออกจากองค์กรนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะได้รับประโยชน์จากการลาออก	3.83	ความพึงพอใจมาก

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท	$\bar{x}$	ระดับ
4	ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่า ท่านได้ทำงานที่องค์กรนี้	4.37	ความพึงพอใจมาก
5	ท่านพร้อมจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	4.13	ความพึงพอใจมาก
6	ท่านกำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากองค์กรนี้	4.24	ความพึงพอใจมาก
7	ท่านไม่มีความคิดจะลาออกจากงานปัจจุบัน	4.18	ความพึงพอใจมาก
รวม		4.09	ความพึงพอใจมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยคำจูงที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านพฤติกรรมการลาออกโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านพฤติกรรมการลาออกโดยตรง ในลำดับความพึงพอใจสูงสุด พบว่า ท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่า ท่านได้ทำงานที่องค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.37 อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านกำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.24 อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

4. อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.635	.268		6.111	.000
1. ผลรวมความสำเร็จในการทำงาน	-.213	.043	-.210	-4.952**	.000
2. ผลรวมการได้รับความยอมรับนับถือ	-.133	.072	-.089	-1.856	.065

ตารางที่ 4 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ต่อ)

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
3. ผลรวมลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.441	.060	.431	7.370**	.000
4. ผลรวมความรับผิดชอบในงาน	-.027	.079	-.024	-.345	.730
5. ผลรวมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.519	.085	.476	6.075**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลรวมความสำเร็จในการทำงาน ผลรวมลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และผลรวมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ .00 แสดงว่ามีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ผลรวมการได้รับความยอมรับนับถือ มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ .065 และผลรวมความรับผิดชอบในงาน มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ .73 แสดงว่า ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งนี้ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

5. อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 5 อิทธิพลของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อิทธิพลของปัจจัยคำจูน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.293	.081		-3.614	.000
1. ผลรวมนโยบายและการบริหารองค์การ	.025	.042	.025	.598	.550
2. ผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	.018	.038	.017	.461	.645
3. ผลรวมความมั่นคงในการทำงาน	.041	.028	.044	1.479	.140
4. ผลรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.539	.049	.477	11.087**	.000
5. ผลรวมเงินเดือนและสวัสดิการ	.432	.034	.460	12.717**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลรวมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลรวมเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ผลรวมนโยบายและการบริหารองค์การ มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.550 ผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.645 และผลรวมความมั่นคงในการทำงาน มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.140 แสดงว่าไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์



ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้งนี้ผลการวิจัยนั้น มีความแตกต่างจากงานวิจัยของ เยาวภา นียากร (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม ซึ่งมาความพึงพอใจมากที่สุดเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายด้านนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจจะมาจากสาเหตุของการให้ความสำคัญกับงานและพนักงานที่อาจจะมี ความแตกต่างกันออกไปในการกำหนดนโยบาย และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูนในระดับมาก

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ผลรวมความสำเร็จในการทำงาน ผลรวมลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และผลรวมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.000 แสดงว่า มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชม ทัพชุมพล (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งลักษณะปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของคนเก่ง โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$, $SD=0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน ๆ พบว่า สามารถเรียงลำดับต่ำเฉลี่ยจากปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ ความเสียสละในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความอยากเป็นผู้นำ ซึ่งความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้าน คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเสียสละในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความอยากเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลรวมการได้รับความยอมรับนับถือ มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.065 และผลรวมความรับผิดชอบในงานมีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.730 ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ผลรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลรวมเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.000 แสดงว่ามีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ผลรวมนโยบายและการบริหารองค์การ มีผลการทดสอบสมมติฐาน 0.550 ผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.645 และผลรวมความมั่นคงในการทำงาน มีผลการทดสอบสมมติฐานเท่ากับ 0.140 ไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ทั้งนี้ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ มีผลการวิจัยที่ออกมาในลักษณะเดียวกันของนักวิชาการหลักหลายท่าน ดังนี้

เยาวภา นียากร (2562) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันในองค์การธุรกิจโรงแรม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานโรงแรม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การธุรกิจโรงแรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 2) ด้านสถานภาพ (สถานะของอาชีพ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 3) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 4) ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 5) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 6. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ โดยปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับความผูกพันของพนักงานในองค์การธุรกิจโรงแรม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.532 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพ (สถานะของอาชีพ) ด้านความมั่นคงของงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน และด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.551, 0.514, 0.508, 0.499, 0.479 และ 0.432 ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันขององค์กรของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุนของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง โดยภาพรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านเงินเดือน-รายได้ สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยองที่อยู่ต่างบริษัทกัน ภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่บริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชม ทัพชุมพล (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งลักษณะปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของคนเก่ง โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยค่าจ้างการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการให้อิสระในการทำงาน พนักงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองและสามารถที่จะออกความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ระดับถัดมาเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานหรือการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

2. จากผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศในหน่วยงานสถานที่สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงการมีระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินในสถานที่ทำงานและลำดับถัดมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความมั่นใจว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้ต่อไปในภายภาคหน้าได้ มีเอกสารสัญญาชัดเจนในการว่าจ้างงานขององค์กรที่ปฏิบัติอยู่และรวมถึงการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาถ้าหากเกิดปัญหาในกระบวนการทำงาน เพื่อเป็นปัจจัยค่าจ้างในการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

3. จากผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการศึกษาปัจจัยที่ผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ด้านพฤติกรรมการลาออกโดยตรง ซึ่งมีข้อคำถามเกี่ยวกับความภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าได้ทำงานในองค์กรนี้ ท่านกำลังมองหางานอื่น เพื่อออกจากองค์กรนี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ดังนั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและความได้เปรียบเสียเปรียบของการปฏิบัติงานและใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กันเข้ามาพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ดังนั้น ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ซัชชม ทัพชุมพล. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวภา นียากร. (2562). อิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรธุรกิจโรงแรม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 11(1): 178-179.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2564). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 133 ง ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2564.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วสุธิดา นักเกษม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของผู้ประกอบการธุรกิจบริการ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1): 2148-2149.



อุไรวรรณ แก้วเก็บ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์การของ
บริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา.