

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงาน

อุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

MOTIVATION RELATING ORGANIZATION LOYALTY OF EMPLOYEES FOR INDUSTRIAL FACTORIES

นายสหภาพ พลโคตร¹

ภูธิป มีถาวรกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-29 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้รวมต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 6 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกันไป และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) ปัจจัยจูงใจโดยรวมและด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำไปทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความภักดีต่อองค์กร, พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the motivation underlying organizational loyalty among employees in Industrial factories. The sample in this research consisted of 400 employees from industrial factories. Questionnaires were used for data collection. The statistics used for data analysis included percentages, mean, standard deviation, independent t-test, Analysis of Variance, and the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of employees were male, aged 20-29 years old, single, holding a Bachelor's degree or equivalent, earning an average monthly income of 25,001-35,000 Baht, and having more than 6 years of work experience. Most employees had high levels of overall working motivation and organizational loyalty. (2) Employees with different genders, ages, education levels, statuses, and average monthly incomes had varying organizational rules, organizational willingness, organizational faith, and organizational commitment. Employees with different work experiences had different organizational commitment levels, with a significance level of 0.05. (3) Overall work motivation factors, including achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement, correlated in the same direction with organizational loyalty, with a statistical significance of 0.05 at the lower level. Overall, hygiene factors and salary correlated in the same direction with organizational loyalty, with a statistical significance of 0.05 at the moderate level. Job security, interpersonal relations with peers, and working conditions were correlated in the same direction with organizational loyalty, with a statistical significance of 0.05 at the lower level.

Keyword: Work Motivation, organization loyalty, employees for Industrial factories

บทนำ

ในปัจจุบันการที่องค์กรจะสามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาในการดำเนินงานต่างๆ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ อัตราการลาออกโดยสมัครใจและคาดการณ์ว่าอัตราการลาออกโดยสมัครใจยังคงอยู่ในระดับสูงขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงความต้องการของพนักงานที่ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มากขึ้น สะท้อนถึงการเปลี่ยนงานของพนักงานซึ่งอาจมาจากหลายสาเหตุ อาทิเช่น ขาดแรงจูงใจ

ในการทำงาน ความเครียดจากงาน โอกาสในการเติบโตต่ำได้รับหรือข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ซึ่งการลาออกก่อให้เกิดความเสียหายด้านต้นทุน เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างรอพนักงานใหม่ทำให้ทีมขาดความต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นองค์กรจึงต้องรู้จักวางแผนการบริหารบุคลากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความจงรักภักดีเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นถือเป็นการที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องมีปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ของบุคลากรได้ จนเกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมโดยการปฏิบัติงานอย่างเต็มขีดความสามารถ (รัชนก มูลเกตุ, 2552) การจูงใจนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบรรลุผลในงาน ถ้าหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ก็จะก่อให้เกิดปริมาณและงานที่มีคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เปรียบเสมือนหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร การที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานที่วางไว้ให้ดีที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผลการศึกษานี้จะช่วยองค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดต้นทุนแฝงในการสรรหาพนักงานใหม่และต้นทุนค่าเสียโอกาสระหว่างที่ตำแหน่งงานว่าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่อความภักดีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะทางประชากรศาสตร์ อ้างอิงจากแนวคิด (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จำนวนมาก แต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรม และ ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันออกไป ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน อ้างอิงจากแนวคิด (Herzberg,1959) อธิบายความต้องการของบุคลากรในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานมาจากสาเหตุ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นตัวกระตุ้นที่สามารถสร้างความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ลักษณะความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ 2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน ช่วยลดความไม่พอใจในงาน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร อ้างอิงจากแนวคิด รัชนี ดรีสุทธีวิชา (2552) แบ่งออกเป็น 1. ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร (Organizational Rules) 2. ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร (Organizational Willingness) 3. ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร (Organizational Faith) 4. ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Organization Commitment)

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม Evann (2564) กล่าวว่า โรงงานอุตสาหกรรม คือ ธุรกิจหรือกิจกรรมที่ใช้ทุนและแรงงาน การจัดหาวัตถุดิบเพื่อที่จะนำมาผลิตหรือแปรสภาพเป็นสินค้าสำเร็จรูปเพื่อนำไปจำหน่ายเป็นรายได้ให้กับกิจการ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) แบ่งเกณฑ์ตามลักษณะและขนาดของกิจการ ออกเป็น 3 ประเภท อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อุตสาหกรรมขนาดย่อม อุตสาหกรรมในครัวเรือน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งทราบไม่จำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรการคำนวณแบบไม่ทราบประชากรของ (Cochran,1997) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% % และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนมากที่สุดที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ได้จำนวน 385 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มอีก 15 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 400 คน มีวิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้วิธีการเลือกพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีองค์กรตั้งอยู่มากที่สุด จำนวน 3 อำเภอ คือ 1. อำเภอเมือง 2,043 แห่ง อำเภอบางพลี 1,931 แห่งและอำเภอพระประแดง 925 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ จนได้จำนวนครบ 400 ตัวอย่าง และเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจะมีข้อคำถามสำหรับการสอบถามเบื้องต้น (Pre-screening Questions) เพื่อทำการคัดกรองก่อนการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close ended Question) แบบมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple Choice Questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีคำถามทั้งหมด 13 ข้อ คำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) คำถามเป็นลักษณะ

ปลายปิด (Close ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อบริษัท มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ คำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Close ended Question) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 5 ระดับ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ 1 การวิเคราะห์เชิงพรรณนา แบ่งการนำเสนอผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 และเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาอายุ 30-39 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 อายุ 40-49 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 อายุต่ำกว่า 20 ปี และอายุ 49 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวม 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมา 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมาปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ สามารถจัดการและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นได้เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ผลสำเร็จของงาน ตรงตาม KPI ที่บริษัทกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ได้รับคำยกย่องและชมเชยจาก

หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ทำโปรเจกพิเศษ งานใหม่ๆ อยู่บ่อยครั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 งานที่รับผิดชอบต้องมีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ทำทหายความสามารถอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ชอบเขต อำนาจที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ได้รับอิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่บริษัทกำหนดให้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ด้านความเจริญก้าวหน้าในงานผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีโอกาสในตำแหน่งกับบริษัทปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 การเลื่อนตำแหน่งของบริษัทมีความเป็นธรรมและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแสดงความเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ บริษัทให้ผลตอบแทนต่างๆ ที่เป็นธรรมและดีกว่าบริษัทส่วนใหญ่ทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีพึงพอใจกับเงินเดือนและการปรับเงินเดือนที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ พึงพอใจสวัสดิการ สิทธิพิเศษที่ท่านได้รับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ รับทราบนโยบายในการบริหารของบริษัทที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 บริษัทมีการจัดทำรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค่าจุน) อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 สามารถขอคำปรึกษาคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ปัญหาการกระทบกระทั่งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลกระทบความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค่าจุน) อยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย บริเวณที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 บริษัทตั้งอยู่บริเวณที่สามารถเดินทางได้สะดวกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนความภักดีต่อบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พร้อมปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ผู้บังคับบัญชาสามารถวางแผนและบริหารจัดการระบบงานได้ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 มีความเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะทำงานตามคำสั่งอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของบริษัทอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลัง ความสามารถเพื่อช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เชื่อว่าองค์กรมีเป้าหมาย กลยุทธ์ ที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อบริษัทอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นหนึ่งในสมาชิกของบริษัทมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 จะชี้แจงสิ่งที่ถูกต้องเกี่ยวกับบริษัท ให้กับคนที่ว่าร้ายต่อบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 คิดว่าบริษัทเป็นบริษัทที่ดีที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ที่ 2 การวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน แบ่งผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านการยอมรับปฏิบัติตามกฎขององค์กร ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 2 สมมติฐานย่อย ได้แก่

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยจูงใจดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) มีความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.41 มีความสัมพันธ์ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนดีขึ้น จะทำให้ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลและอภิปรายผล

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ ด้วยธรรมชาติของคนแต่ละเพศทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความรู้สึก มุมมองความคิดแตกต่างกัน ทำให้การบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ข้อจำกัดและโอกาสในตำแหน่งงานในบริษัทมีความแตกต่างกัน รวมถึงในปัจจุบันบทบาททางสังคมของเพศหญิงต่างจากในอดีต เพศหญิงต้องออกไปทำงานนอกบ้านจึงทำให้มีแรงผลักดันและทุ่มเทในการทำงานให้เป็นที่ยอมรับเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ซึ่งสอดคล้องงานกับวิจัย นิชาภา กุลโสภณพงศ์ (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงาน แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และความภักดีของพนักงานบริษัทข้ามชาติ กลุ่มเจนเออร์ซันวัยบนถนนสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีจะมีความภักดีต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 29 ปี, อายุ 30 – 39 ปี, อายุ 40 – 49 ปี และอายุ 49 ขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มคนรุ่นใหม่จะมีค่านิยมในการทำงานยึดติดลักษณะงาน สภาพแวดล้อมมากกว่าตัวองค์กร ในทางกลับกันพนักงานที่มีอายุมากกลับมีความรู้สึก

ปลอดภัยและมั่นคง ไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเลวร้ายที่จะย้ายงาน การย้ายงานเป็นเรื่องยากลำบากในพนักงานกลุ่มนี้ อีกทั้งในปัจจุบันเกิดเศรษฐกิจไม่ดี องค์กรต่างๆ เริ่มมองหาคนวัยรุ่นกลุ่มใหม่เพื่อได้แนวคิดใหม่ๆ มาขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า และสามารถแข่งขันในตลาดได้ สอดคล้องกับงานวิจัย ทิวา ปฏิญาณสัจ (2553) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย (มณีนรัตน์ ทองโอบ, 2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า มีอายุต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความจงรักภักดีน้อยกว่าคนที่ระดับการศึกษาปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากการศึกษาสูงจะทำให้มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น อาจทำให้มุมมองความคิดในการย้ายงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุซาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคือการมีครอบครัว มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าพนักงานที่สถานโสด ยกตัวอย่างเช่น เรื่องค่าใช้จ่ายที่มากขึ้นจึงทำให้จำเป็นต้องปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อหารายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว จึงต้องการความมั่นคงทางอาชีพ ไม่นิยมที่จะเปลี่ยนงานบ่อย สุวิมล พิมลศิริ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน อาจเพราะพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงจะรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ แต่ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีรายได้ค่าตอบแทนต่ำจะรู้สึกไม่มั่นคง ไม่ผูกพันกับงานที่ทำ จึงทำให้พยายามมองหาโอกาสในงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ท้ายที่สุดก็เกิดการเปลี่ยนงานในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยวิวรรณดา เรื่องแก้ว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปี ขึ้นไปจะมีการยอมรับ คำนึงกับบริบท วัฒนธรรมองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่อยากปรับตัวเข้ากับองค์กรใหม่ จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุซาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย พัชรินทร์ ผิวฉนิล (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันมีผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ด้านความสำเร็จของ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ กมลชนก คำจันทร์ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะแนวทางการปฏิบัติขององค์กรอาจไม่ได้รับสิ่งที่เป็นรูปธรรมมากนัก พนักงานจึงมีความรู้สึกไม่ยุติธรรมถึงแม้เมื่องานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมายก็ไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ได้มาแค่ความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเท่านั้น

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ เนื่องจากความต้องการของบุคคลที่จะรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กรไม่ได้มีเพียงสิ่งเดียว ถึงแม้พนักงานจะได้การยอมรับนับถือ แต่ถ้ารายได้ไม่ดี อาชีพไม่มั่นคงก็ไม่อาจตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยฐานิตา รักไทย (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน,ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต,ด้านลักษณะของงาน,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ชาคริต สิ้นเย็น (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการธำรงรักษาพนักงานใน บริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาพนักงานของบริษัท ทั้งนี้เพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นลักษณะซ้ำๆ งานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่ก็เป็นงานที่มีความรู้ความถนัดมาก่อน จึงทำให้พนักงานไม่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย และไม่เพิ่มศักยภาพการทำงานของตนอย่างเต็มที่

ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2564) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงานที่ทำหาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่ทราบถึงลักษณะขอบเขตของงานที่ตนเองทำอย่างชัดเจน มีความคลุมเครือและกำกวมระหว่างแผนกหรือหน่วยงาน จึงไม่อาจตัดสินใจกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้อย่างชัดเจนทำให้ยากต่อการติดตามงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ก่อให้เกิดการตำหนิจากหัวหน้างานจนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานได้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานอาจจะได้รับการสื่อสารจากองค์กรในเรื่องนโยบาย แนวทางการพัฒนาองค์กร รวมถึงแนวทางการก้าวหน้าของพนักงานในอนาคตไม่ชัดเจน จึงทำให้พนักงานไม่การเห็นภาพโอกาสความก้าวหน้าของตนเอง

ด้านเงินเดือน เนื่องจากจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีค่าครองชีพสูง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ค่อนข้างแพง จึงทำให้พนักงานต้องใช้เวลาเดินทางมาดำรงชีพใน สอดคล้องกับงานวิจัย กมลชนก คำจันทน์ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน ทั้งนี้การที่พนักงานได้ทำงานที่องค์กรมีความมั่นคง มีชื่อเสียงและคิดว่าในอนาคตองค์กรจะไม่มีปัญหาทางด้านการเงินจนต้องปิดตัวลง พนักงานเลยรู้สึกมั่นคงไม่มีความกังวลว่าตนเองจะไม่มีงานทำ หรือขาดรายได้ไป ก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานอย่างไ้กังวล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุษาวดี บุญหุ่น (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน มีการช่วยกันคิดและแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย กมลชนก คำจันทน์ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางการทำงานในด้านความเหมาะสมของแสงสว่าง อุณหภูมิ อุปกรณ์ และที่ตั้งขององค์กร นั้นเป็นส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความสะดวก สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย พิชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้รวมต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร ของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-29 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้รวมต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท และมีอายุงานมากกว่า 6 ปีโดยผู้บริหารควรนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการวางแผนบริหารจัดการรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การอบรมส่งเสริมทักษะด้านเทคนิคเพิ่มเติมให้ เพื่อพัฒนาต่อยอดความสามารถที่มีให้มากขึ้น รวมถึงให้ฝ่ายบุคคลขององค์กรสอบถามความต้องการที่แท้จริงจากพนักงานเพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง

2. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงความรู้ใหม่ๆ เป็นทักษะเพิ่มเติมแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปต่อยอดในการทำงานได้ รวมถึงแบ่งขอบเขตของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบให้ชัดเจน ถ้าหากพนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีควรกิจกรรมมอบรางวัล

พนักงานดีเด่นให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงเกณฑ์การเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนอนาคตของตนเองได้

3. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยค้ำจุน) พบว่า ด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการให้ผลตอบแทน สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมโดยการมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จัดให้ประเมินการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา ซึ่งก็คือการประเมินจากทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้องเพื่อให้เห็นมุมมองที่แตกต่างและเป็นธรรม ลดความลำเอียงที่อาจจะเกิดจากหัวหน้างาน องค์กรจัดให้การสื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการขึ้นเงินเดือนทุกปีให้แก่พนักงาน รวมถึงทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องผลตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ อยู่เป็นระยะ เพื่อให้สามารถปรับปรุง และพัฒนาให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง

4. จากการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยความภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับความภักดีต่อบริษัท ด้านความเต็มใจช่วยเหลือองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น องค์กรควรมีสันับสนุนให้พนักงานรู้สึกอยากเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท โดยการจ่ายผลตอบแทนเพื่อเป็นค่าเสียเวลาที่เหมาะสม เน้นการสร้างความสัมพันธ์ให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นครอบครัวเดียวกับองค์กร รวมถึงพยายามหากิจกรรมที่พนักงานให้ความสนใจ ซึ่งวิธีการหากิจกรรมอาจจะสอบถามจากพนักงาน หรือหากิจกรรมที่ตามกระแสในช่วงเวลานั้นๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน และสามารถยินดีที่จะเสียสละเวลามาช่วยเหลือองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องแรงจูงใจโดยใช้การวิจัยแบบเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ถึงแรงจูงใจแบบเจาะลึก (In depth interview) เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมากขึ้น
2. ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรให้มีขอบเขตที่กว้างขึ้น โดยขยายพื้นที่การวิจัยไปยังจังหวัดอื่นๆ
3. ควรศึกษาถึงตัวแปรปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร เช่น ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ ไปด้วย เนื่องจากอาจมีปัจจัยเหล่านี้ อาจมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. สุรัชย์ ทูหมัด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุกกิกกาญจน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน

ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะกรรมการธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมทุกท่าน ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เลี้ยงดู อุปถัมภ์สั่งสอน และให้โอกาสที่ล้ำค่าในชีวิต ขอบพระคุณ ครอบครัวและนอຍหน้าสำหรับกำลังใจ ความเข้าใจ และความเกื้อกูล ขอขอบคุณพี่โบว์ พี่พลอย พี่ตอง มายด์ นิ่ง มะนาวและเพื่อนชั้นเรียนการจัดการ (นอกเวลา) รุ่นที่ 22 สำหรับการช่วยเหลือ สนับสนุน รวมทั้งมิตรภาพที่มีแก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจ คุณประโยชน์และความดี อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดาและมารดาตลอดจนบุคคลอันเป็นที่รักของผู้วิจัยทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คุเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด* [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- กมลชนก คำจันทร์. (2566). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2560). พระราชบัญญัติ โรงงาน ประเภท ชนิด และจำพวกโรงงาน. สืบค้นจาก <https://www.diw.go.th/webdiw/law-fac-type/>
- จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. *วารสารวิทยาลัยพณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(2), 59–70.
- ชาคริต สิ้นเย็น. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานในบริษัท เอบีพี คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด* [ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ฐานิดา รักไทย. (2561). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. iThesis Srinakharinwirot University. <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/202>
- ทิวา ปฎิญาณสังข์. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน* [การค้นคว้าอิสระชั้นมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี].
- นิชาภา กุลโสภณพงศ์. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงาน แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และความภักดีของพนักงานบริษัทข้ามชาติกลุ่มเจเนอเรชันวายบนถนนสาทร กรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พัชรินทร์ ผิววนิล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- มนิรัตน์ ทองโอน. (2564). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา* [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

รัชชก มูลเกตู. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) [ปริญญา นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].

รัชณี ตรีสุทธิวงษา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิผลการ ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

วิวรรณดา เรืองแก้ว. (2565). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สุวิมล พิมลศิริ. (2555). ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

อุษาวดี บุญหุ่น. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา ย่านถนนเพชรบุรี โอโศก รัชดาภิเษก พระราม 9 [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Evann, L. (2021). *ธุรกิจอุตสาหกรรม* [In Thai]. Retrieved from

<https://fowlerproducts.com/%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%95%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1/>

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.