



ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 เดือนตุลาคม-เดือนธันวาคม 2564

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความภักดี ของพนักงานในอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

MOTIVATION FACTORS AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE AND EMPLOYEE LOYALTY IN AUTOMOTIVE PARTS INDUSTRY, EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL, RAYONG PROVINCE

ธนดล คุณธานี, สายชล ปิ่นมณี*

Thanadon Khunthanee, Saichon Pinmanee*

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์กรสมัยใหม่ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2564,

e-Mail: thanadon.khun@outlook.co.th (Corresponding Author)

Master of Business Administration, Modern Organization Management Group,

Graduate College of Management, Sripatum University-Chonburi Campus,

Academic year 2021, e-Mail: thanadon.khun@outlook.co.th (Corresponding Author)

(Received: 2021, April 30; Revised: 2021, July 16; Accepted: 2021, July 23)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กร 4) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรกับความภักดี 6) เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 7) เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับความภักดี 8) เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 9) เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดี ประชากรคือพนักงานจากบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีกลุ่มทุนจากยุโรปและอเมริกาเป็นผู้ลงทุนหรือถือหุ้น มีที่ตั้งโรงงานหรือฐานการผลิตในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha)

* อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, e-Mail: wanderchachi64@hotmail.com

Lecturer, The Master of Business Administration Program, Graduate College of Management, Sripatum University-Chonburi Campus, e-Mail: wanderchachi64@hotmail.com



เท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) การเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 อายุ 36-45 ปี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 รายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30 ลักษณะทางประชากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ลักษณะทางประชากรส่งผลต่อความภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ลักษณะทางประชากรสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ลักษณะทางประชากรสัมพันธ์กับความภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยจูงใจสัมพันธ์กับประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ปัจจัยจูงใจสัมพันธ์กับความภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ความภักดีของพนักงาน, อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์, นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

ABSTRACT

This research aims: 1) to study motivative factors, 2) to study the employee's performance, 3) to study loyalty to organization, 4) to study demographic characteristics with employee's performance, 5) to study demographic characteristics with employee's loyalty, 6) to study motivative factors with employee's performance, 7) to study motivative factors with employee's loyalty, 8) to study motivative prediction factors with employee's performance, and 9) to study motivative prediction factors with employee's loyalty. The demographic scope is employees from European and American companies or investor and shareholder for automotive parts manufacturers located in Eastern Seaboard Industrial Thailand. Number of 400 persons. The instrument use 5-levels questionnaire and a convenient sampling method, the reliability statistics questionnaire confidence level Cronbach's Alpha is 0.80. The statistics for analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, t test, One-way ANOVA, Least-Significant Different,



Pearson Correlation and Multiple Regression. The results are majority of employees were 222 men, 55.50%. Age 36-45 years 286 peoples, 71.50%. Education is vocational level 307 peoples, 76.80%. Salary 10,000-20,000 baht/month 176 peoples, 67.80% and 1-5 service year 241 people, 60.30%. The demographic characteristics affect to different employee performance at ($p<.05$) significant level. The demographic characteristics affect to different employee loyalty at ($p<.05$) significant level. The demographic characteristics correlate with employee performance at ($p<.05$) significant level. The demographic characteristics correlate with employee loyalty at ($p<.05$) significant level. The motive factors correlate with employee performance at ($p<.05$) significant level. The motive factors correlate with employee loyalty at ($p<.05$) significant level.

Keywords: motive, operational efficient, employee loyalty, automotive parts industry, Eastern Seaboard Industrial.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่ทุกธุรกิจต้องให้ความสำคัญ การวิเคราะห์คุณภาพแรงงานไทยในธุรกิจยานยนต์ว่ามีความพร้อมและสมรรถนะมากเพียงพอในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือไม่เป็นเรื่องจำเป็น ในด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความภักดีของพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นับเป็นพื้นฐานของทุกองค์การสามารถส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจและต่อยอดถึงความสำเร็จของธุรกิจได้ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่น ได้แก่ เงินทุน เครื่องจักร เทคโนโลยี หรือวัตถุดิบในการผลิต สภาพการแข่งขันทางธุรกิจทำให้มีการขยายตัวด้านการลงทุน จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานสูงขึ้นด้วย (สายชล สุนทรอภิชาติ, 2547, หน้า 155) ซึ่งองค์ประกอบด้านแรงจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และความภักดีเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรและบุคลากรพัฒนาไปได้จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาองค์ประกอบด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและความภักดีของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรม



อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เพื่อช่วยให้องค์กรเข้าใจลักษณะทางประชากร รวมถึงปัจจัย
 จูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 และความภักดี โดยผลการวิจัยจะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ช่วยใน
 การปรับตัวและปรับทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และช่วยให้องค์กรภาพรวมของทั้ง
 อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางความท้าทาย
 ของโลกในปัจจุบันและในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
 ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิต
 ชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
 เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
4. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
 ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
5. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรกับความภักดีของพนักงานต่อองค์กร ใน
 อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
6. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
 พนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
7. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีของพนักงานต่อองค์กร ใน
 อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
8. เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
9. เพื่อศึกษาปัจจัยพยากรณ์ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความภักดีงานของพนักงานต่อ
 องค์กร ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะทางประชากรที่ส่งผลต่อความภักดีของพนักงาน



3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับความภักดีของพนักงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
6. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความภักดีของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

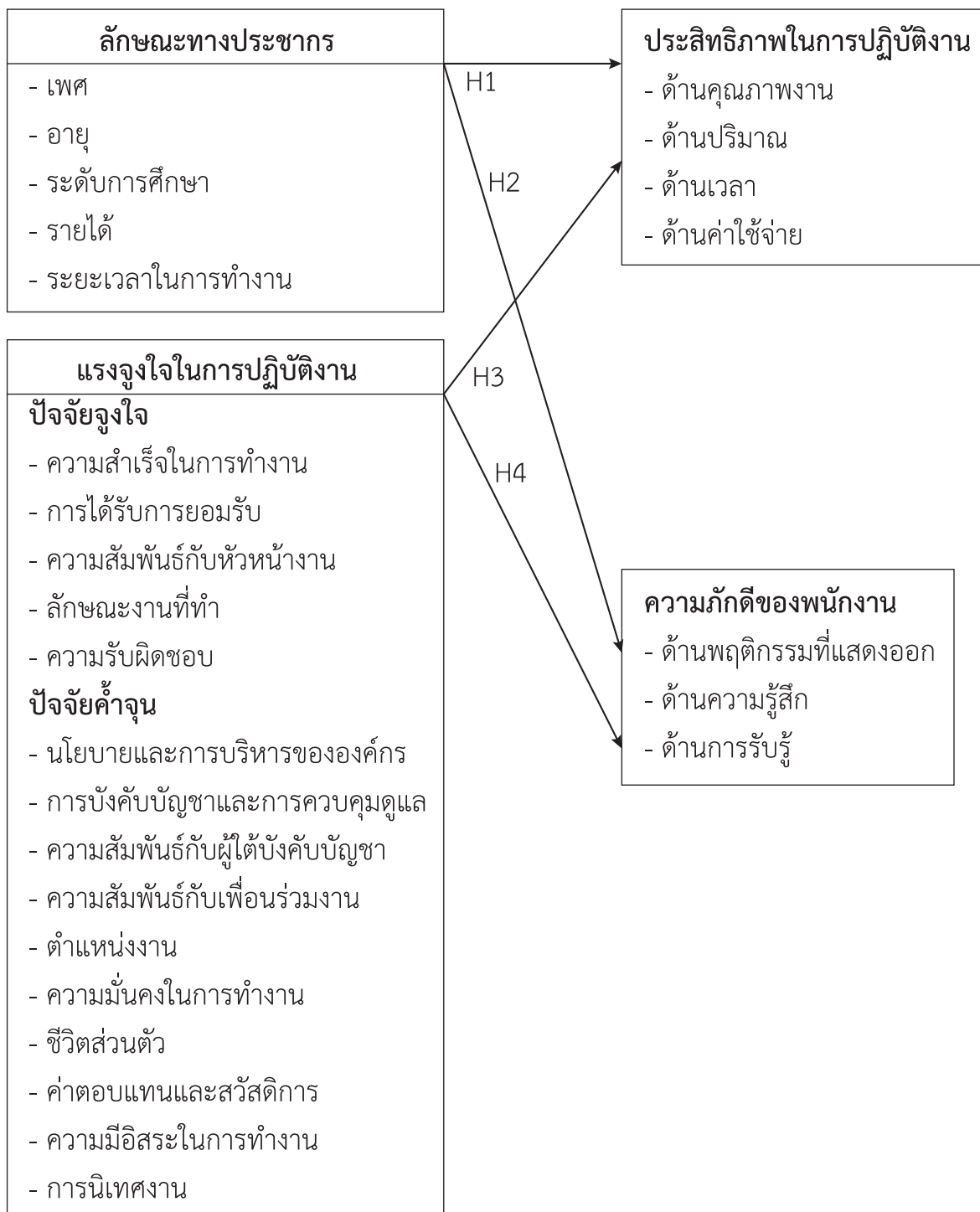
ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น คือ ลักษณะทางประชากร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความภักดีงานของพนักงาน

ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาเฉพาะพนักงานจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีกลุ่มทุนจากผู้ผลิตรถยนต์ทวีปยุโรปและอเมริกาเป็นผู้ลงทุนหรือถือหุ้น และมีที่ตั้งโรงงานหรือฐานการผลิตอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลในปี พ.ศ. 2563



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานของโมเดลวิเคราะห์เส้นทาง



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) มีประชากรคือ พนักงานจากบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีกลุ่มทุนหรือถือหุ้นจากยุโรปและอเมริกา และมีที่ตั้งโรงงานหรือฐานการผลิตอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 264 บริษัท (บริษัทดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน), ออนไลน์, 2562) มีพนักงาน จำนวน 26,000 คน ใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวนตัวอย่าง 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ส่วนที่ 2 ด้านแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน และส่วนที่ 4 ด้านความภักดี เป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ หาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.80 (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที (t test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) การเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (least-significant different) สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากร พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 อายุ 36-45 ปี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 รายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 ระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่าย และความภักดีของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

[illegible]



ลำดับ	สมมติฐาน	ยอมรับ หรือ ปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 5.8	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 5.9	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 5.10	ตำแหน่งงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 5.11	ความมั่นคงในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 5.12	ชีวิตส่วนตัวสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 5.13	ค่าตอบแทนและสวัสดิการสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 5.14	ความมีอิสระในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 5.15	การนิเทศงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.1	ความสำเร็จในการทำงานสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.2	การได้รับการยอมรับสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.3	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.4	ลักษณะงานที่ทำสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.5	ความรับผิดชอบสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.6	นโยบายและการบริหารขององค์กรสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ปฏิเสธ
สมมติฐานข้อที่ 6.7	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.8	ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.9	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.10	ตำแหน่งงานสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.11	ความมั่นคงในการทำงานสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.12	ชีวิตส่วนตัวสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.13	ค่าตอบแทนและสวัสดิการสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.14	ความมีอิสระในการทำงานสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 6.15	การนิเทศงานสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจของพนักงาน	ยอมรับ

อภิปรายผล

1. ลักษณะทางประชากรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านคุณภาพงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ลักษณะทางประชากรด้านเพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลต่อความภาคภูมิใจ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านระดับการศึกษา พบว่าไม่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจ



3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน สัมพันธ์กับความภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งเร้าให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความภักดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ จาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552) ที่ศึกษาความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง พบว่าความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานซึ่งเคารพต่อองค์การ มีความเต็มใจปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์การ มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญนอกเหนือจากงานวิจัยนี้ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง หรือผู้ผลิตชิ้นส่วนอื่น ในอุตสาหกรรมอื่น และในเขตอุตสาหกรรมอื่น ให้ครอบคลุม

2. ควรใช้เครื่องมือหลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก และแยกกลุ่มพนักงาน เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลแยกกลุ่มที่ชัดเจนมากขึ้น



บรรณานุกรม

- จาตุรงค์ วัฒนศิริ. (2552). *ความผูกพัน ความจงรักภักดี และการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บริษัทดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน). (2562). *นิคมอุตสาหกรรมของเรา: Automotive cluster in WHA industrial estates* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.wha-industrialestate.com/Uploads/elFinder/download/20210810-car-diagram-nov-2020.pdf> [2562, 15 กรกฎาคม].
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2548). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สายชล สุนทรอภิชาติ. (2547). *ความต้องการลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York, NY: Harper Collins.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper and Row.