

# FACTOR OF WORKING MOTIVATION AFFECTIVE EMPLOYEE LOYALTY: A CASE STUDY OF AN ELECTRIC COMPANY IN LAEM CHABANG INDUSTRY ESTATE, CHONBURI PROVINCE

Julaluk Issarangkun na ayutaya <sup>1\*</sup>, Jumpoth Boriraj<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus, Chonburi  
20130, Thailand

## ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. To study the level of operational motivation, internal and external motivation 2. Study the level of loyalty to the organization 3. Study the influence between operational motivation, internal motivation and loyalty 4. Study the influence between operational motivation, external motivation and loyalty. 5. Study the influence between operational motivation, internal and external motivation and loyalty. The sample groups used in this study are Employees of an electronic company in Laem Chabang Industrial Estate Chonburi Province, 370 people. The tool used for data collection was a questionnaire The statistics used in the study were frequent, percentage, mean, standard deviation. And multiple regression analysis.

The results of the study showed that 1) the incentive for performance of internal motivation. Their opinions were at the agree level ( $\bar{x} = 4.00$ ) with the highest average level of responsibility and success. Next is Praise and respect The nature of the challenging work And career advancement respectively Performance motivation of external motivation was at the agree level ( $\bar{x} = 3.75$ ) with the highest mean of occupational safety. Next is Welfare Salary side Policy and Administration Bonus and overtime wages respectively. Organizational loyalty was at the agree level ( $\bar{x} = 3.66$ ), with the feeling of being the highest average. Next is Cognitive and behavioral aspects, respectively. 2) Performance motivation Internal motivation consists in career advancement. Challenging nature of work Responsibility had a statistically significant influence on loyalty to the organization, with the most influential variable being career progress. 3) Performance incentives: External incentives include policy and administration, payroll, work safety, welfare, bonus and overtime wages influence loyalty to the organization. The variables with the highest influence were policy and administration.

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 9 January 2021

Accepted 22 February 2021

Available online

15 December 2021

### Keyword:

Working Motivation

(ปัจจัยจูงใจในการ)

ปฏิบัติงาน, Employee

Loyalty (ความจงรักภักดี)

\*Author e-Mail address: julaluk.iss@ku.th

## ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

จุฬาลักษณ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา<sup>1</sup> จุมพฏ บริราช<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา, ชลบุรี 20230, ประเทศไทย

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและภายนอก 2. ศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร 3. ศึกษาอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในกับความจงรักภักดี 4. ศึกษาอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกกับความจงรักภักดี 5. ศึกษาอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและภายนอกกับความจงรักภักดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษาคือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 4.00$ ) โดยด้านความรับผิดชอบและด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับถัดมาคือ การยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำหาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.75$ ) โดยด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับถัดมาคือ ด้านสวัสดิการ ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโบนัสและค่าจ้างทำงานล่วงเวลาตามลำดับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.66$ ) โดยด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับถัดมาคือ ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรมตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงานที่ทำหาย ความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ โบนัสและค่าจ้างทำงานล่วงเวลามีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดคือด้านนโยบายและการบริหาร

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศไทยมีการแข่งขันที่สูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผู้ประกอบการภายในประเทศและผู้ประกอบการจากต่างประเทศที่มาลงทุนในประเทศไทย จากข้อมูลทางสถิติของสำนักงานคณะกรรมการ

ส่งเสริมการลงทุนพบว่าการลงทุนจากต่างประเทศในประเทศไทยในปี 2563 ที่ได้รับการอนุมัติการลงทุนมีจำนวนมากขึ้น ร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปี 2562 ซึ่งการแข่งขันที่สูงขึ้นนี้จะเกี่ยวเนื่องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การ

พัฒนาทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ทำให้องค์การต่างๆ เริ่มกลับมาให้ความสนใจกับทรัพยากรที่ยั่งยืนกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่พนักงานที่อยู่ในองค์กรที่ช่วยผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและสามารถแข่งขันได้นั้น พนักงานจะต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้าน อีกนัยหนึ่งคือพนักงานควรจะมีการอุทิศตนแก่องค์การ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยส่งเสริมปริมาณและคุณภาพของผลผลิตให้สูงขึ้น แต่ในปัจจุบันพบการเกิดปัญหาการลาออกที่เกิดขึ้นกับหลายๆ องค์กร เนื่องจากบุคลากรที่ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนโดยพร้อมที่จะย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่นๆ ที่สามารถมอบค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า ทำให้องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานใหม่ ความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้สมาชิกในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรในภายหลังต่อไป

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาอิทธิพลของ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความจงรักภักดี โดยทำการเลือกพนักงานในบริษัทนี้เป็นกรณีศึกษา เนื่องจากบริษัทแห่งนี้มีจำนวนพนักงาน 4,866 คน ซึ่งเป็นจำนวนพนักงานที่มากที่สุดในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี รวมถึงมีอัตราการหมุนเวียนพนักงานค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีอยู่ในระดับใดและผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอก ตามแนวคิดของ Deci & Ryan (1985) ที่มีต่อความจงรักภักดีตามแนวคิดของ Hoy & Rees (1974) ว่าความจงรักภักดีซึ่งจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละแวกด้านการรับรู้

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในกับความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกกับความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



5. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกกับความจงรักภักดีของพนักงานในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

## สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงในการปฏิบัติงาน  
ด้านแรงจูงใจภายในส่งผลต่อความจงรักภักดีของ  
พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโอเลคทรอนิกส์แห่ง  
หนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด  
ชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงในการปฏิบัติงาน  
ด้านแรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อความจงรักภักดี  
ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโอเลคทรอนิกส์แห่ง  
หนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด  
ชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงในการปฏิบัติงาน  
ด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอก  
ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา  
บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง  
สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า  
ต่างๆทั้งจากภายในและภายนอกของบุคคล ทำให้  
เกิดแรงผลักดันให้บุคคลนั้นๆแสดงออกหรือเกิด  
พฤติกรรมบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน  
นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้กับ  
องค์กร

Deci & Ryan (1985) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นความต้องการที่มีมาแต่

กำเนิดของบุคคล โดยความต้องการนี่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทางจิต โดยรางวัลของการแสดงออกพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตนี้คือ ความรู้สึกถึงความสำเร็จ ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเองรวมถึงการเป็นตัวของตัวเอง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์จากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ เช่น การที่บุคคลได้รับรางวัลหรือแรงเสริมจากสิ่งต่างๆ ดังนี้ เงิน โบนัส สวัสดิการ ค่าชมเชย หรือสิ่งจูงใจภายนอกอื่นๆที่ทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความจงรักภักดี

ความจงรักภักดี หมายถึง ความคิด  
ความรู้สึก และการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อ  
องค์กร โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน  
และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึก  
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกภูมิใจและ  
ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่นๆ  
รวมถึงพร้อมช่วยเหลือองค์กร มีความปรารถนา  
และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป

Hoy & Rees (1974) ศึกษาเกี่ยวกับความ  
จงรักภักดีต่อองค์กรและพบว่าความจงรักภักดี  
เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคล  
กับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความจงรักภักดีต่อ  
องค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออก  
จากงานหรือทิ้งองค์กรก็จะน้อยลงเท่านั้น ซึ่ง  
องค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วย 3  
มิติ คือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกจึงตอบสนองออกมาโดยแสดงเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งทัศนคติอาจเป็นสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติอาจเป็นผลของการแสดงพฤติกรรม เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อสิ่งที่

ตนเองได้กระทำถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วบุคคลก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีเพื่อลดความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความไม่อยากร้ายไปจากองค์กร การทุ่มเทการปฏิบัติงานให้องค์การ

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ หรือความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กร หรือความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า ความพึงพอใจผูกพันกับองค์กรหรือความพึงพอใจผูกพันกับหัวหน้า เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อมั่นที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น การมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร การมีความเชื่อมั่นและมีความไว้วางใจองค์กรหรือหัวหน้าและมีความรู้สึกโดยตรงว่าตนเองมีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือต่อหัวหน้า

Hoy & Rees ได้จำแนกเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) แบ่งเป็น

1.1 ความไม่อยากร้ายไปจากหัวหน้างาน

1.2 ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าได้ย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) แบ่งเป็น

2.1 ความพึงพอใจหัวหน้า

2.1 ความรักที่จะทำงานกับหัวหน้า

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) แบ่งเป็น

3.1 ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

3.2 ความรู้สึกว่าหัวหน้ายินดีรับผิดชอบเมื่อตนเองมีความบกพร่อง

3.3 ความเชื่อมั่นและวางใจในหัวหน้า

3.4 ความเชื่อถือในหัวหน้าของต้นแม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจดังกล่าว

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

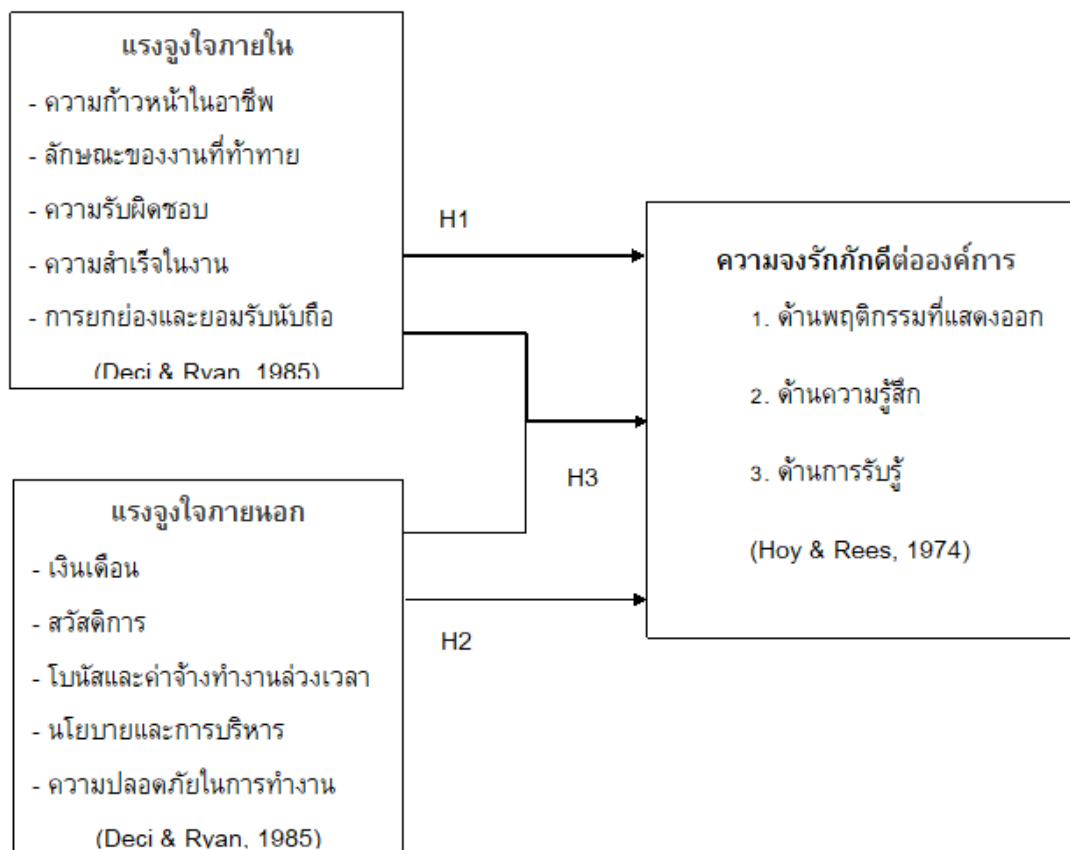
ภิศราภรณ์ อาจชอบการ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทางพิเศษแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลทางบวกทั้งต่อแรงจูงใจภายใน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าแรงจูงใจภายนอก หากผู้บริหารต้องการยกระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาแรงจูงใจภายในของพนักงานให้สูงขึ้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีระดับที่เพิ่มขึ้นด้วย

นภาพร สุทธา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน  
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” ผลการศึกษาพบว่า  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ไปใน  
ทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ  
บุคลากรในสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นันทพร ชวนชอบ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง  
“ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับ  
องค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหาร  
ทรัพยากร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข”  
ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่  
ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อกองบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและศึกษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากพนักงานทุกประเภทในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพนักงานทุกประเภทในบริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 4,866 คน คำนวณโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 หรือยอมรับความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ 0.05 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน โดยการสุ่มตัวอย่างจะเป็นแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ สามารถเลือกใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้ แต่ต้องอยู่ในขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่สนใจศึกษา

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed-ended Question) แบบเลือกตอบ (Check List) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอก

โดยแบบสอบถามจะมีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกละแวกด้านการรับรู้ โดยแบบสอบถามจะมีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ

## การทดสอบเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์มานำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นเพื่อนำไปใช้ดำเนินการในการเก็บข้อมูล

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทำการทดสอบ (Pre-Test) จำนวน 30 ชุดกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อตรวจสอบว่าคำถามแต่ละข้อที่สร้างขึ้นมามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) เพื่อนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการสูตรสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งผลการคำนวณค่าความเชื่อมั่นพบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจภายในมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.902 ตัวแปรด้านแรงจูงใจภายนอกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 ตัวแปร

ด้านความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.894 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านความรู้สึกมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.854 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านการรับรู้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.885 ซึ่งผลที่ได้มีค่ามากกว่า 0.07 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ อธิบาย ข้อมูล ลักษณะ ประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวัดระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการวัดระดับของความจงรักภักดีจะใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 ตัวแปรด้านแรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.750 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.430 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านความรู้สึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.810 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านการรับรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.750 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในด้านแรงจูงใจภายในมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.480 ตัวแปรด้านแรงจูงใจภายนอกมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.880 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านความรู้สึกมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.640 ตัวแปรด้านความจงรักภักดีด้านการรับรู้มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.660

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อความจงรักภักดี

### การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 197 คน มีรายได้ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 147 คน มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 จำนวน 218 คน

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ ลักษณะของงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.681 หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรร้อยละ 68.1 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.464 หมายถึง สามารถอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 46.4 มีค่าการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.456 หมายถึง เมื่อปรับแก้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์แล้วสามารถอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ 45.6 และมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.48658 (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ดังตารางที่1)

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรม



แหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอก ในด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ โบนัสและค่าจ้างทำงานล่วงเวลาที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.770 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรร้อยละ 77.70 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.593 หมายถึง สามารถอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 59.30 มีค่าการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.588 หมายถึง เมื่อปรับแก้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์แล้วสามารถอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ 58.80.3 และมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.42358 (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ดังตารางที่2)

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.786 หมายถึง แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรร้อยละ 78.6 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) เท่ากับ 0.617 หมายถึง สามารถอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.7 มีค่าการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.615 หมายถึง เมื่อปรับแก้สัมประสิทธิ์การพยากรณ์แล้วสามารถอธิบายความจงรักภักดีต่อองค์กร 61.5 และมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.40926 (แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ต่างๆ ดังตารางที่3)

### อภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก การปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงานที่ทำท่ายความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) ที่พบว่าโอกาสในความก้าวหน้าและลักษณะของงานที่ทำท่ายมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ สวัสดิศรี จิระประเสริฐกุล และณกมล จันทร์สม (2556) ที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาจากการได้รับงานที่มีความท้าทายความสามารถ เช่น การปฏิบัติงานแข่งกับเวลา การมีการติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีพบว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมา

จาก ด้านนโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ โบนัสและค่าจ้างทำงานล่วงเวลาที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับปิยธิดา กวินภัทรเวช (2557) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านนโยบายและการบริหารและความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ สมฤทธิ์ สิงห์ประสาท (2559) พบว่าแรงจูงใจด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอกที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ มาลาพิเชฐ (2558) ได้ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถนำมาซึ่งผลตอบแทนที่ดี ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาของ กานดา ศรีจันทร์ (2557: 79) ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ปกป้ององค์กรเมื่อถูกวิจารณ์จากบุคคลอื่น มีการกล่าวชื่นชมองค์กรต่อหน้าบุคคลอื่น มีความเต็มใจในการยอมรับนโยบายขององค์กรและไม่สนับสนุนเมื่อมีบุคคลอื่นพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	0.409	0.221		1.847	0.066
ความก้าวหน้าในอาชีพ	0.358	0.048	0.380	7.471	0.000*
ลักษณะของงานที่ท้าทาย	0.280	0.052	0.271	5.339	0.000*
ความรับผิดชอบ	0.242	0.067	0.194	3.639	0.000*
ความสำเร็จในงาน	-0.108	0.063	-0.092	-1.706	0.089
การยกย่องและยอมรับนับถือ	0.058	0.065	0.053	0.894	0.372
Method = Enter , R = 0.681, R Square = 0.464, Adjusted R Square = 0.456, Std. Error of the Estimate = 0.48658, Durbin-Watson = 1.700, F= 62.917					

ตารางที่ 1 แรงจูงในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอก	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	0.556	0.147		3.776	0.000
เงินเดือน	0.186	0.041	0.203	4.560	0.000*
สวัสดิการ	0.131	0.046	0.150	2.829	0.005*
โบนัสและค่าจ้างทำงานล่วงเวลา	0.125	0.038	0.168	3.294	0.001*
นโยบายและการบริหาร	0.235	0.048	0.262	4.862	0.000*
ความปลอดภัยในการทำงาน	0.151	0.043	0.160	3.532	0.000*
Method = Enter , R = 0.770, R Square = 0.593, Adjusted R Square = 0.588, Std. Error of the Estimate = 0.42358, Durbin-Watson = 1.831, F= 106.285					

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	-0.029	0.178		-0.163	0.871
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน	0.302	0.059	0.221	5.099	0.000*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายใน	0.662	0.046	0.621	14.311	0.000*
Method = Enter , R = 0.786, R Square = 0.617, Adjusted R Square = 0.615, Std. Error of the Estimate = 0.40926, Durbin-Watson = 1.802, F= 296.105					

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอกส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

หมายเหตุ: \*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ศึกษาแค่ในองค์การเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของการศึกษา เช่น การศึกษาในระดับอุตสาหกรรมอื่นๆ หรือ ศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจเกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบผลการศึกษาที่มีความแตกต่างตามแต่ละสภาพแวดล้อมออกไป

2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งต่อการจรรีภักดีของพนักงาน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งจะทำให้ข้อมูลมีความครบถ้วนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กนกวรรณ มาลาพิเชฐ. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท A. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กานดา ศรีจันทร์. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เคอรี่ (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นภาพร สุทธา. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในสำนักงาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

นันทพร ขวนชอบ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีก็้ององค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยธิดา กวินภัทรเวช. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ภิศราภรณ์ อางชอบการ. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานทางพิเศษแห่งประเทศไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมฤทัย สิงห์ประสาท. (2558). แรงจูงใจด้านผลตอบแทนกับความจงรักภักดีของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

สวัสดีศรี จิระประเสริฐกุล และณกมล จันทรสม. (2556). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานในกลุ่มโลจิสติกส์. วารสารการตลาดและการสื่อสาร, 1(2), 691-711.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2563). รายงานและสถิติการลงทุนจากต่างประเทศ. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก [https://www.boi.go.th/index.php?page=statistics\\_oversea\\_report\\_st&language=th](https://www.boi.go.th/index.php?page=statistics_oversea_report_st&language=th).

Edward L. Deci & Richard M. Ryan. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum.

Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concept in the Study of Educational Administration. Sociology of Education.