

# การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

## ในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

### Internal Management That Affects the Motivation of

### Bangpoo Industrial Estate Samutprakarn Province

<sup>1</sup>วิไลลักษณ์ ยางงาม, <sup>2</sup>ฐนันวริน โขยิตคณิน และ <sup>3</sup>ชนิดาภา ดีสุขอนันต์

<sup>1</sup>Vilailuk Yangngam, <sup>2</sup>Thananwarin Kositkanin and <sup>3</sup>Chanidapha Deesukanan

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Faculty of Business, Bangkokthonburi University

E-mail: vilailuk489@gmail.com

Received November 17, 2021; Revised December 26, 2021; Accepted February 4, 2022

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษากระบวนการจัดการภายในองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ และ (2) ศึกษารูปแบบการปฏิบัติ งานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระบบการจัดการภายในองค์กร ในด้านนโยบายการบริหาร ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านการประเมินผล ด้านกิจกรรมการควบคุม ด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) รูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากงานวิจัยนี้ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ คือ ระบบการจัดการมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยรวม ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านอายุงานและประสบการณ์ทำงานมากที่สุด

**คำสำคัญ:** การจัดการภายในองค์กร; แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน; นิคมอุตสาหกรรมบางปู

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study the internal management system that affects the employee's motivation in the Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province; and (2) to study the practice pattern of the employee's job in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province. The research model was quantitative research. Population was employees in industrial estates, Samut Prakan Province. Sample group consisted of employees in Bangpoo Industrial Estate, Samut Prakan Province. Use a specific sampling method by using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results of the research were found that (1) the internal management system in terms of management policy, structure of the organization, evaluation aspect, control activities, environment, and control that affect on motivation to work statistically significant at the 0.05 level that affects on motivation to work, statistically significant at the 0.05 level; and (2) the practice pattern of an employee's job in the organization in terms of working stability, the progress of work, salary and welfare, working atmosphere, and policy and administration were statistically significant at the 0.05 level.

From this research, the factor that should be emphasized is that the management system affects the motivation of employees in the organization as a whole. This will affect the motivation to work the most in terms of age and work experience.

**Keywords:** Internal Management, Employee Motivation; Bangpoo Industrial Estate

## บทนำ

การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจที่มีอยู่สูงในปัจจุบัน องค์กรหลายองค์กรจึงต้องมีการ ปรับนโยบาย รูปแบบการบริหารโดยให้ความสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ความคาดหวังจากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความตั้งใจ ที่จะทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพโดยพยายามหาแนวทางที่หลากหลาย เช่น การออกแบบงาน ให้ น่าสนใจ จัดรางวัลจูงใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมสร้างความไว้วางใจ การมีหน้าที่ที่มั่นคง (สุภาณี สฤกษ์วานิชน์, 2552) แนวทางต่างๆ ทำให้เกิดความคล่องตัวในด้านการบริหารให้มีประสิทธิภาพบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น มีเป้าหมายในการทำงานและสามารถทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ การที่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรและผลงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะบุคลากรเป็น ผู้สร้างผลงาน ในขณะที่ผลงานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุม พฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับการทำงาน ร่วมกัน (Songsraboon, et al., 2021) ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า หากบุคลากรในองค์กร ได้รับการจูงใจในการทำงานให้พวกเขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้วก็จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึง สามารถสร้างความผูกพันในองค์กร ให้กับบุคลากรในองค์กรได้

การบริหารงานในบริษัทนิคมอุตสาหกรรมนั้น นอกจากจะต้องคำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไร ขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การตลาด การควบคุมต้นทุนการผลิตและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาต้องประสบในทุกองค์กร คือ การ ทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคล เหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และสามารถรักษาทรัพยากร บุคคลให้อยู่กับองค์กรได้นาน ในปัจจุบันนี้อัตราการลาออกของพนักงานมีค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเกิด ได้ จากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นต้น ดังนั้นนอกจากการบริหารงานเพื่อให้งานขององค์กร บรรลุเป้าหมายแล้ว การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเช่นกัน การสร้างการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้กับองค์กร ใน ปัจจุบันนี้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของเงินเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยแรก ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ หรือมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และพบว่าพนักงานบางคนปฏิบัติงานโดยขาดความตั้งใจ ไม่ทุ่มเทร่างกาย แรงใจให้กับการทำงานเท่าที่ควร ขาดความกระตือรือร้น และมีระยะเวลาการทำงานกับบริษัทในระยะ สั้นแล้วลาออก ซึ่งส่วนมากแล้วจะเป็นวิศวกร ซึ่งวิศวกรแต่ละคนจะรับผิดชอบภาระงานที่แตกต่างกัน จึงมีทักษะและความถนัดที่ต่างกัน ปัญหาคือ เมื่อกระบวนการผลิตชิ้นงานถูกควบคุมด้วยพนักงานคน ใดคนหนึ่ง และเมื่อพนักงานคนนั้นลาออกด้วยเหตุผลต่าง ๆ จึงส่งผลกระทบต่องานโดยรวม เนื่องจา การสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทนซึ่งไม่สามารถหาได้ในทันที ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน พนักงานที่เหลืออยู่ก็ต้องรับผิดชอบงานต่อ ทำให้มีภาระงานที่ มากขึ้น โดยสาเหตุที่พนักงานลาออก และรับสมัครพนักงานเพิ่มนั้น อาจมีผลมาจากความผันผวนทาง เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ซึ่งส่งผล กระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ต้องปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน เช่น การปรับตัวโดยการนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโต ก้าวหน้าต่อไปได้ หรือการที่องค์กรต่าง ๆ พยายามสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการบริหาร จัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญหน้ารับมือ กับปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้องค์กร สามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคง

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้พนักงานเจ้าหน้าที่ เกิดความผูกพันต่อองค์กรจะได้ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานของพนักงานในองค์กรนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เพื่อจะสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จสูงสุด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่ามีด้านไหนบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทักเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ผู้ศึกษาเชื่อว่า ถ้าหากมีการจัดการองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่จะทำให้พนักงานมีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กร ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นเพื่อศึกษาระบบการจัดการภายในองค์กร และรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ นำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลให้ หน่วยงานนำไปปรับปรุงให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ทักเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบการจัดการภายในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ

### การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหนังสือ บทความ งานวิจัย สื่อตีพิมพ์ต่างๆ เพื่อที่จะหาแนวความคิดทฤษฎีมาเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีระบบการจัดการภายในองค์กร และทฤษฎีรูปแบบการปฏิบัติงาน

### ทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg's (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) Herzberg เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพล จากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่มีผลต่อแรงจูงใจนั้นประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน ตามทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ในด้านปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### หลักการจัดองค์การ

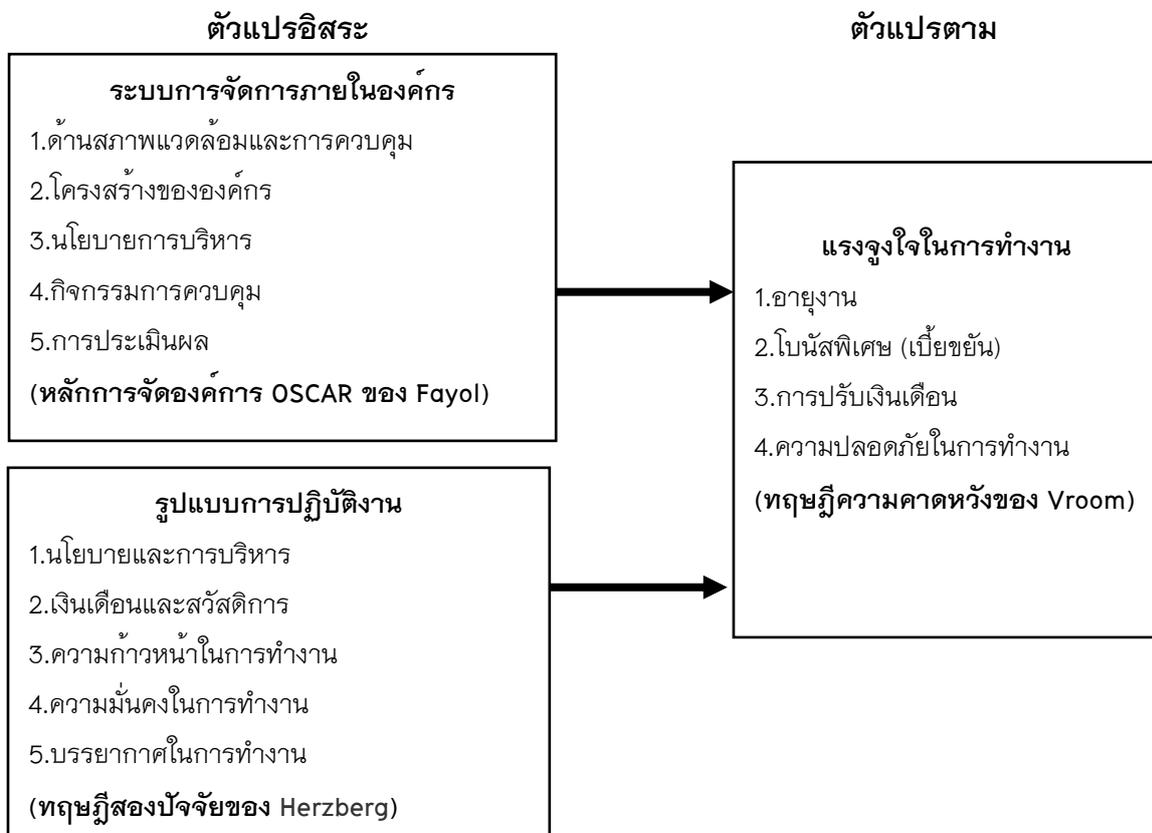
หลักการจัดองค์การ OSCAR ของ Henri Fayol มาจากคำว่า Objective, Specialization, Coordination, Authority และ Responsibility ซึ่ง Fayol ได้เขียนหลักของการจัดองค์การไว้ 5 ข้อ เมื่อนำเอาตัวอักษรตัวแรกของคำทั้ง 5 มาเรียงต่อกัน จะทำให้สะกดได้คำว่า OSCAR สำหรับรายละเอียดทั้ง 5 คำจะขอกกล่าวไว้ใน “หลักในการจัดองค์การที่ดี” ซึ่งมีองค์ประกอบและแนวปฏิบัติดังนี้ (ศิริอร ชันทรหัตถ์, 2536) 1. หลักวัตถุประสงค์ (Objective) 2. หลักความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง (Specialization) 3. หลักการประสานงาน (Coordination) 4. หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority) 5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) 6. หลักความสมดุล (Balance) 7. หลักความต่อเนื่อง (Continuity) 8. หลักการโต้ตอบและการติดต่อ (Correspondence) 9. หลักขอบเขตของการควบคุม (Span of Control) 10. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) 11. หลักตามลำดับชั้น (Ordering) และ 12. หลักการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่าระบบการจัดการภายในองค์กร โดยอาศัยหลักการจัดองค์การ ของ OSCAR ของ Henri Fayol ที่ว่าหลักในการจัดองค์การที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม โครงสร้างขององค์กร นโยบายการบริหาร กิจกรรมการควบคุมและการประเมินผลในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายอันเดียวกัน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างยั่งยืน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการศึกษาเรื่อง “การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ” โดยนำแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ

Vroom กำหนดตัวแปรตาม ส่วนตัวแปรอิสระ ใช้ทฤษฎีหลักการจัดองค์การ OSCAR ของ Henri และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 458,256 คน (ไทยพับลิกา, 2564) มีสถานประกอบการ จำนวน 630 แห่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการรูปแบบการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมถึงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด เพื่อจัดทำแบบสอบถามในการจัดเก็บข้อมูล สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาเพื่อปรับปรุงแก้ไข ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองกับตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม นำข้อมูลเชิงปริมาณ

มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือ ใช้สถิติทดสอบเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.30 อายุ 35 – 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.50 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.8 มีอายุงานที่ทำในองค์กร 2-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.95$ , S.D. = 0.502) ในประเด็นด้านนโยบายการบริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านการประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม และด้านกิจกรรมการควบคุม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลระบบการจัดการภายในองค์กร โดยภาพรวม

ระบบการจัดการภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม	3.82	0.557	มาก
2. โครงสร้างของหน่วยงาน	4.12	0.672	มาก
3. นโยบายการบริหาร	4.18	0.555	มาก
4. กิจกรรมการควบคุม	3.73	0.716	มาก
5. การประเมินผล	3.86	0.679	มาก
รวม	3.95	0.502	มาก

เมื่อพิจารณาระบบการจัดการภายในองค์กรเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม พบว่า ประเด็นผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และจริยธรรมในการบริหารงานมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน พบว่า ประเด็นการจัดโครงสร้างและสายงานของหน่วยงานที่เหมาะสมและชัดเจน มีระดับแรงจูงใจสูงสุด ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในแผนกลยุทธ์มีความชัดเจนมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ด้านควบคุม พบว่า การกำหนดนโยบายแผนงานแผนงบประมาณ และแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีระดับแรงจูงใจสูงสุด และด้านการประเมินผล พบว่า การจัดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และด้านวิธีการติดตามผลการดำเนินงานมีการกำหนดอย่างเป็นระบบและเข้าใจง่ายมีระดับแรงจูงใจสูงสุด ตามลำดับ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.34$ , S.D. = 0.246) ในประเด็น ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร โดยภาพรวม

รูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.05	0.629	มาก
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.42	0.450	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.50	0.418	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.57	0.320	มากที่สุด
5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	4.17	0.687	มาก
รวม	4.34	0.246	มาก

เมื่อพิจารณารูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านการบริหารงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเงินเดือนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของท่าน และสวัสดิการที่ท่านได้รับครอบคลุมหมดแล้ว มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ท่านรู้สึกพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในขณะนี้ มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บริษัทที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด และด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงที่สุด

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.45$ , S.D. = 0.330) ในประเด็น ด้านการปรับเงินเดือน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโบนัสพิเศษเบี่ยชยัน และด้านอายุงานประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านอายุงานประสบการณ์ทำงาน	4.16	0.465	มาก
2. ด้านโบนัสพิเศษเบี่ยชยัน	4.54	0.388	มากที่สุด
3. ด้านการปรับเงินเดือน	4.56	0.404	มากที่สุด
4. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.56	0.497	มากที่สุด

รวม	4.45	0.330	มาก
-----	------	-------	-----

เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านอายุงานประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ด้านโบนัสพิเศษเบี่ยชยัน พบว่า มีเบี่ยชยันจากการทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดต่าง ๆ พิเศษ มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด ด้านการปรับเงินเดือน พบว่า มีการปรับเงินเดือนจากการประเมินผลงาน การสอบเลื่อนขั้น มีระดับแรงจูงใจสูงที่สุด และด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ได้รับมาตรฐานความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในองค์กร มีระดับแรงจูงใจสูง

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ระบบการจัดการภายในองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการส่งออกค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการ

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระบบการจัดการภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ระบบการจัดการภายในองค์กร	แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม	0.488	0.000*	ปานกลาง
2. โครงสร้างของหน่วยงาน	0.426	0.000*	ปานกลาง
3. นโยบายการบริหาร	0.356	0.000*	ค่อนข้างต่ำ
4. กิจกรรมการควบคุม	0.479	0.000*	ปานกลาง
5. การประเมินผล	0.373	0.000*	ค่อนข้างต่ำ
<b>รวม</b>	<b>0.607</b>	<b>0.000*</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์	แรงจูงใจของพนักงาน				
	B	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	0.698	0.327		2.136	0.034
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.078	0.039	0.125	2.022	0.045*
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.089	0.042	0.129	2.095	0.038*
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.104	0.052	0.146	2.000	0.047*
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.133	0.061	0.164	2.163	0.032*
5. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	0.076	0.033	0.141	2.273	0.024*
R = 0.661					

---


$$R^2 = 0.438$$


---

\*\* P<0.01, \*P<0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา การจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยเห็นว่าประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย คือ 1) ระบบการจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2) รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงาน ดังต่อไปนี้

### 1. ระบบการจัดการภายในองค์กร

ระบบการจัดการภายในด้านสภาพแวดล้อมและการควบคุม ด้านนโยบายการบริหาร ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านการประเมินผล และด้านกิจกรรมการควบคุม สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 กล่าวคือ ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในแผนกลยุทธ์ ในส่วนของโครงสร้างของหน่วยงานนั้น พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างและสายงานของหน่วยงานที่เหมาะสมและชัดเจน ในด้านการประเมินผล พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นิมนวน ทองแสน และ นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ (2559) พบว่า ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวีเถื่อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) พบว่า ปัจจัยด้านจูงใจ ได้แก่ 1) ลักษณะงาน 2) การยกย่องนับถือ 3) ความสำเร็จของงาน 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐวิวัฒน์ ศิริบุตร และ สุพัตรา จันทนะศิริ (2564) อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นความคิดเห็น ด้านการพิจารณาส่วนบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### 2. รูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร

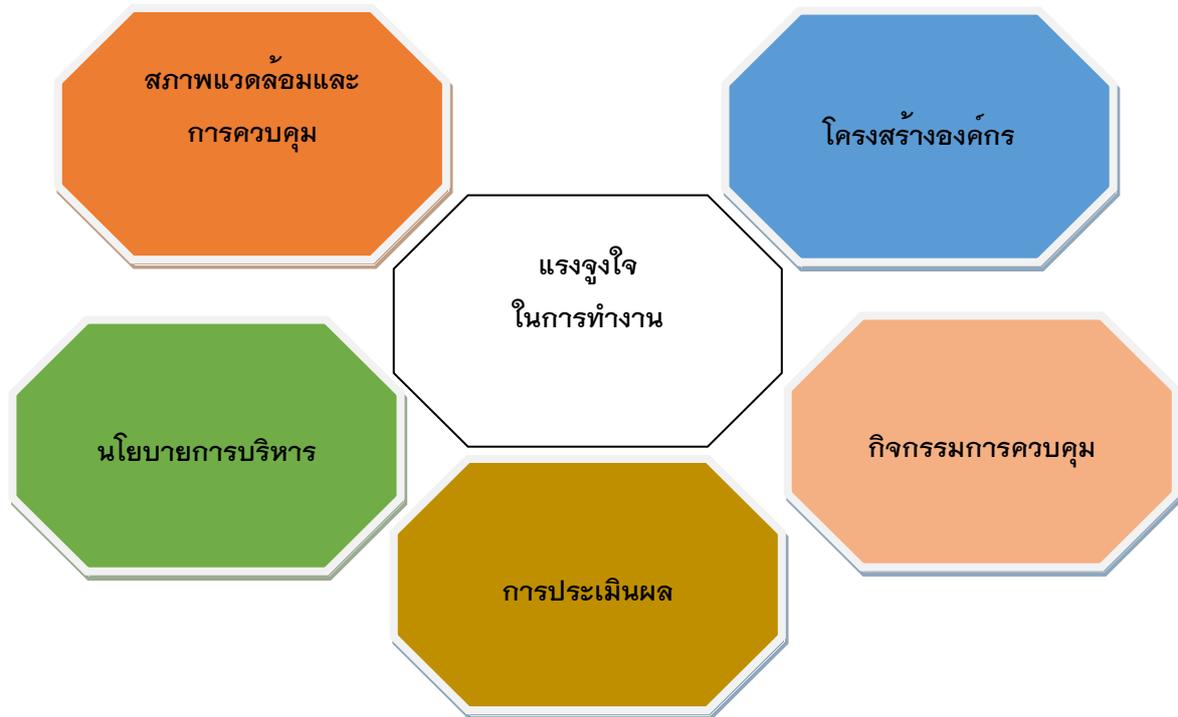
รูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 กล่าวคือ ด้านความมั่นคงในการทำงานนั้นพนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับประชาชนที่มีความมั่นคงและเจริญรุ่งเรือง และด้านงานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานจะเห็นได้ว่าพนักงานให้

ความสำคัญกับความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ ปัญญารัตน์ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) พบว่า ปัจจัยด้านฝึกอบรมพัฒนา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยดำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัย จริญญาธร สาคร และคณะ (2564) พบว่าปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

### 3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการปรับเงินเดือน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโบนัสพิเศษเบี่ยชยันและด้านอายุงานประสบการณ์ทำงาน โดยในด้านการปรับเงินเดือนนั้น พนักงานจะให้ความสำคัญกับการปรับเงินเดือนจากการประเมินผลงาน การสอบเลื่อนขั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิ่มนวน ทองแสน และ นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ (2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ได้แก่ ปัจจัยความคาดหวังในการทำงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีย์ แซ่จิว (2561) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ ปัญญารัตน์ และ จิราพร ระโหฐาน (2562) พบว่า ปัจจัย ด้านฝึกอบรมพัฒนา ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยดำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

## องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 รูปแบบระบบการจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ผลจากการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถนำไปใช้ในการวางแผนระบบการจัดการในองค์กรให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ ตามรายละเอียด รูปภาพข้างต้น

### สรุป

จากผลการศึกษากิจการภายใต้ขององค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ สรุปได้ดังนี้ รูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในด้านอายุงาน ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานด้านโบนัสพิเศษ เบี้ยขยันรูปแบบการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านการปรับเงินเดือน และรูปแบบการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) องค์กรควรนำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการรักษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับมากหรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น และควรมีการวิเคราะห์งานกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงคุณสมบัติของพนักงาน เพื่อใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีการวางแผนจำนวนพนักงานที่มีความรู้แลทักษะตรงตามที่ต้องการและคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงและเหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด เพื่อบรรจุเข้าเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป

2) องค์กรควรทำการประเมินผลงานโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นหลัก (Result or Objective Based Approach) ซึ่งการประเมินผลงานโดยวิธีนี้ สามารถวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมได้ชัดเจนเป็นการประเมินผลงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบยึดผลสำเร็จของงานนี้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลการทำงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลเมื่อผลการทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

3) พนักงานควรรับรู้กระบวนการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน องค์กรจะต้องแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบถึงวิธีการคิดค่าตอบแทน โครงสร้างของค่าตอบแทน และอื่น ๆ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดี เป็นต้น ควรเพิ่มวิธีการเก็บข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์การสนทนาระหว่างกลุ่มหรืออาจเพิ่มวิธีการ วิเคราะห์ เช่น วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน และควรทำการศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยแยกเป็นด้านๆ ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนในการนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- จรัญธร สาคร, สุธรรม พงษ์สำราญ และปราณี คงชนสมุท. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอรี่ จำกัด (มหาชน). *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 13(1), 216–230.
- จิรัฐวิวัฒน์ ศิริบุตร และ สุพัตรา จันทนะศิริ. (2564). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่งเรืองเรชั่นวาย ในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารศิลปการจัดการ*, 5(2), 458–470.

- ไทยพับลิก้า. (2564, 6 กรกฎาคม). *สมุทรปราการ โรงงานอุตสาหกรรมเยอะขนาดไหน*. สืบค้นจาก <https://thaipublica.org/2021/07/concentration-of-industrial-factories-in-samutprakarn/>
- พรทิวี เกื่อนคำแสน และ บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(3), 1–23.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2536). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพิมพ์.
- ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และ จิราพร ระโหลฐาน. (2562). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(1), 186–203.
- สุภาณี สฤษฏ์วานิชน์. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์ และ นุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95–122.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491–20499.
- Yamane, T. (1973). *Statistics, an introductory analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.