

ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
The impact of motivation, organizational commitment, and
organizational citizenship behavior on the job performance of
employees in automotive parts manufacturing company in Amata city
industrial estate, Chonburi

ศศิ เมธีคชเดช

นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: sasi.me@ku.th

กิตติยา ทศนะบรรจง

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail: kitiya.tha@ku.th

Sasi Mathekochedet

MBA (Industrial Administration and Development),
Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, E-mail: sasi.me@ku.th

Kitiya Thassanabanjong

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, E-mail: kitiya.tha@ku.th

รับเข้า : 10 มิถุนายน 2568 แก้ไข : 9 กรกฎาคม 2568 ตอบรับ : 11 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) วิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.865 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อยู่ระหว่าง 0.76-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9821 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี จำนวน 420 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42, S.D = 0.21$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.43, S.D = 0.36$) ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.40, S.D = 0.23$) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.45, S.D = 0.23$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to 1) study the level of motivation, organizational commitment, organizational citizenship behavior and work performance, 2) analyze the impact of motivation, organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee work performance. This research is a quantitative research. Data were collected using a questionnaire. The questionnaire had content validity of 0.865, construct validity of 0.76-1.00, and overall reliability of 0.9821. The sample consisted of 420 employees of an automotive parts manufacturing company in Amata City Industrial Estate, Chonburi. The convenience sampling method was used. The statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and multiple linear regression analysis.

The results showed that; the level of opinions on motivation was at a high level ($\bar{X}=4.42, S.D = 0.21$) organizational commitment was at a high level ($\bar{X}= 4.43, S.D = 0.36$) organizational citizenship behavior was at a high level ($\bar{X}= 4.40, S.D = 0.23$) and work performance was at a high level ($\bar{X}=4.45, S.D = 0.23$). The results of the hypothesis test found that the effects of motivation, organizational commitment, and organizational citizenship behavior on work performance of employees of an automotive parts manufacturing company in Amata City Industrial Estate, Chonburi with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation, Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Efficiency of Performance

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยเติบโตอย่างมากและแข็งแกร่งขึ้นสะท้อนได้จากการผลิตรถยนต์ในประเทศไทยโดยใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 80 โดยส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอันดับที่ 13 ของโลก (สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย.2566) สร้างรายได้เข้าประเทศเฉลี่ยปีละ 4-5 แสนล้านบาท โดยมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ปี 2565 ขยายตัว 7.6%YoY ของยอดการผลิตรถยนต์ทั่วโลกที่ขยายตัวต่อเนื่อง 6.0%YoY โดยเฉพาะตลาดส่งออกหลักของไทยอย่างสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น อินโดนีเซียและมาเลเซีย ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศฐาน การผลิตรถยนต์ที่สำคัญ (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2566) ซึ่งจากการค้นคว้า พบว่า นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีที่เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ใหญ่ที่สุดในเครือบริษัทอมตะซิตี้ จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในเขตอีสเทิร์นซีบอร์ด ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนแห่งชาติ มีโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมหลักมีผู้ประกอบการกว่า 820 ราย (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.2565) จึงกล่าวได้ว่านิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้จะเป็นศูนย์กลางสำคัญที่จะรองรับการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ตามโครงการเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก มีแนวโน้มใช้เครื่องจักรอัตโนมัติในการผลิตที่เพิ่มขึ้น (สโรชา ศิลป์พิทักษ์สกุล.2562)

จากการสำรวจเบื้องต้นของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี (2565) พบว่า หลายบริษัทประสบปัญหาด้านแรงงาน คือ มีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะของพนักงานที่มีคุณภาพ อาทิ ขาดแรงจูงใจ ขาดความผูกพัน และไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี.2565) นอกจากนี้ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นและแพร่ระบาดไปทั่วโลกทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการดำรงชีวิตอย่างมากทั้งด้านความเป็นอยู่ การทำงานเป็นหนึ่งเหตุการณ์ที่กระทบถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ส่งผลให้ยอดขายและการส่งออกลดลงและชิ้นส่วนลดลงอย่างมาก องค์กรจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการดำรงธุรกิจท่ามกลางสภาวะเหล่านี้ ได้มีแนวคิดกลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ปรับเปลี่ยนและรับมือกับสถานการณ์ องค์กรจึงต้องพึ่งพาพฤติกรรมเชิงบวกจากพนักงานเพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการดำเนินงาน บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกส่วนในองค์กร โดยในส่วนของพนักงานก็ต้องปรับตัวในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแสดงออกมาให้เห็นมากเพียงพอ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร (อภิวัฒน์ ปุราณานัง และ สุมาลี รามณัญ.2565) การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อผลิตสินค้าใน

ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ มีความเหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด (Peterson & Plowman.1953) การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด (Good.1973)

นักวิชาการหลายท่านได้เน้นย้ำว่า แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น Herzberg (1997), Allen & Meyer (1990), Organ (1997). และงานวิจัยของนักวิชาการไทยและต่างประเทศระบุผลในทิศทางเดียวกันว่าทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจก็ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ถ้าพนักงานได้รับปัจจัยแรงจูงใจที่ดีก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงานที่ดีมีความเหมาะสม กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะได้รับ ประโยชน์จากพนักงานในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน (Herzberg,1997) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะถ้าพนักงานได้รับแรงจูงใจที่ดีก็ย่อมจะทำให้เกิด การทำงานที่ดี มีความเหมาะสม กระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561), ธัญญรัตน์ สาลิกา (2566), ปาสิกันต์ คงเกษม (2566), Dinh Van Thang, et al., (2022), Jufrizen, et al., (2022), MC. Oetami Prasadjaningsih et al., (2023), P. Paulus (2023). พบว่า แรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นตัวสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร หากบุคลากร ในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรนั้น ย่อมประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน (มณฑนา บินทวิหค. 2564) เมื่อพนักงานมีทัศนคติได้เช่นนี้ก็จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ซึ่งให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงแล้วย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานจะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561), ทิพวิมล อันจันทร์ (2562), มนทริกา ชาญธนเวทย์ (2563), ลดาพร เอกพานิช (2563), Rozana,B.O., et al., (2019), Assefa Tsegay Tensay & Manjit Singh (2020), Ishfaqbashir,prof.& Fayazahmadnika (2021), Ajeng Nurdini & Yayan Firmansyah (2022) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นกระทำด้วยความสมัครใจ ของพนักงาน กระทำนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนช่วยทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ ดีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร ส่งผลให้เกิดความเต็มใจใน การร่วมมือกับองค์กรช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน Podsakoff & Mac Kenzie (1997) สอดคล้องกับงานวิจัยของลดาพร เอกพานิช (2563), จารุวรรณ บุญรอด

(2564) ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภา (2564), Oscarius Yudhi Ari Wijaya (2020), Ani Wijayanti et al.,(2023) Feriska Andriani et al.,(2023), Veliana Ningrum et al.,(2023), Yannizar et al.,(2023) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากความสำคัญของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน การกระจายรายได้การเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันสูง มีแนวโน้มการเติบโตอย่างชัดเจน มีผลต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานช่วยให้องค์กรเติบโตและแข่งขันในระดับภูมิภาคหรือโลกได้ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานก็มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพในการผลิตในส่วนขององค์กร จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะมีงานวิจัยในประเด็นนี้อยู่บ้างแต่ยังไม่พบการศึกษาเชิงลึกที่วิเคราะห์ทั้งสามปัจจัยร่วมกันในบริบทของอุตสาหกรรมยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริกเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg,1997 อ้างถึงในธัญญรัตน์ สาลิกา. 2565) Herzberg ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานที่ทำ ซึ่งทฤษฎีของเขามีชื่อว่า “ทฤษฎีสองปัจจัย” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ มีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน โดยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานองค์กร วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัวเงินเดือนและฐานะของอาชีพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความผูกพันของ Allen & Meyer (1990 อ้างถึงใน ทิพวิมล อันจันทร์.2562) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่ามีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกระหว่างความปรารถนาส่วนตัวของบุคลากรและองค์กร ซึ่งความมุ่งมั่นของบุคลากรต่อองค์กรนี้เป็นไปตามความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งใน ด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ความผูกพันทางด้านความต่อเนื่อง เป็นการประเมินต้นทุนหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้น หากบุคลากรย้ายออกจากองค์กร เปลี่ยนตำแหน่งงานหรือการประกอบอาชีพอื่น 3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและทำให้การจ้างงานยังดำเนินต่อไป ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อเป็นการตอบแทนรางวัลที่ได้รับตามหลักการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร Organ (1997 อ้างถึงในลดาพร เอกพานิช. 2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งรูปแบบพฤติกรรมออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่ 1. พฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกคนอื่นด้วยความสมัครใจ 2. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรนึกถึงสมาชิกคนอื่นเสมอเพื่อไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร 3. พฤติกรรมการอดทนอดกลั้น เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรอดทนและยอมรับใน สถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น 4. พฤติกรรมให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการทำงานภายในองค์กรเพื่อตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและ 5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงในทิพวิมล อันจันทร์.2562) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานว่าสามารถวัดได้จากการใช้ทรัพยากรที่

ใช้ไปอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด มีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน จะต้องมีความสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความถูกต้องได้มาตรฐานและรวดเร็ว 2) ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กร โดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสม หรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กร 3) เวลา เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม มีการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มีงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง งานวิจัยของอรรถชัย ณ ภิบาล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา งานวิจัยของปาสีกันต์ คงเกษม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีงานวิจัยของ มนทิรา ชาญธนเวทย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธินนคร งานวิจัยของลดาดพร เอกพานิช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีงานวิจัยของลดาดพร เอกพานิช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยนเรศวร งานวิจัยของ จารุวรรณ บุญรอด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธุรกิจขายอุปกรณ์ท่อส่งน้ำมันในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยของชาลิวัฒน์ จิตต์โสภา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น

และการคำนึงถึงผู้อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ 1) แรงจูงใจ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Herzberg. (1959) ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน นโยบายการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน 2) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Allen & Meyer.(1995) ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Organ.(1997) ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น และการคำนึงถึงผู้อื่น

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Peterson & Plowman, (1953) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน 6) ด้านค่าตอบแทน 7) นโยบายการบริหารขององค์กร 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) สภาพแวดล้อมการทำงาน 10) ความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) การให้ความร่วมมือ 4) ความอดทนอดกลั้น 5) การคำนึงถึงผู้อื่น และด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งมีจำนวนพนักงานทุกประเภททั้งหมด 210,000 คน (รายงาน 56-1 One Report ประจำปี 2566) เนื่องจากไม่มีข้อมูลเฉพาะระดับปกติ จึงคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากรและสัดส่วนที่แน่นอน ด้วยสูตรของ W.G. Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384.16 คน จึงทำการปัดเศษเป็นจำนวน 385 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือก

ตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่มแบบสอบถามเป็น 438 ชุด และได้รับการตอบกลับมา 420 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.89

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ท่านปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ฯ ท่านเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

คำถามในส่วนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbach's Alpha Coefficient แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.865 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อยู่ระหว่าง 0.76-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.9821 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.45	0.23	ระดับมาก (1)
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.43	0.36	ระดับมาก (2)
ด้านแรงจูงใจ	4.42	0.21	ระดับมาก (3)
ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.40	0.23	ระดับมาก (4)
รวม	4.43	0.26	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D = 0.26$) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45, S.D = 0.23$) ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43, S.D = 0.36$) ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42, S.D = 0.21$) และ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40, S.D = 0.23$)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เลือกใช้สถิติสหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ตัวแปรก่อนทำการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น เลือกใช้วิเคราะห์ Regression แบบ Stepwise โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า F-Prob. (p) น้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรย่อย

แรงจูงใจ (X_a)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y)						
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.561	.223		11.498	.000		
ความสำเร็จในการทำงาน X_1	.062	.029	.105	2.146	.032*	.463	2.160
การได้รับการยอมรับนับถือ X_2	.071	.031	.114	2.288	.023*	.455	2.199
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ X_3	.076	.028	.133	2.654	.008*	.125	1.810
ความรับผิดชอบในงาน X_4	.075	.029	.124	2.530	.012*	.728	1.374
ความก้าวหน้าในการทำงาน X_5	.056	.032	.192	1.765	.018*	.485	2.060
ค่าตอบแทน X_6	-.006	-.030	.011	-.205	.838	.252	3.961
นโยบายการบริหารขององค์กร X_7	.043	.032	.068	1.352	.177	.330	3.034
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล X_8	.030	.036	.045	.853	.394	.154	4.091
สภาพแวดล้อมการทำงาน X_9	.019	.031	.032	.628	.530	.627	1.594
ความมั่นคงในงาน X_{10}	.002	.031	.003	.054	.957	.651	1.535
R = .410 R ² = .168 Adjusted R ² = .148 SE(est.) = .213 F = 8.256 Sig = .000							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัว ด้วยค่าสถิติ Collinearity statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.125 - 0.728 มีค่ามากกว่า 0.100 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.374 - 4.091 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา พบว่าผลกระทบของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.410 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 14.80 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.561 + .062X_1 + .071X_2 + .076X_3 + .075X_4 + .056X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .105X_1 + .114X_2 + .133X_3 + .124X_4 + .192X_5$$

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น ผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรย่อย

ความผูกพัน ต่อองค์กร (X _b)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y)						
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	3.006	.169		17.782	.000		
ด้านจิตใจ X ₁₁	.102	.029	.164	3.557	.000*	.629	1.077
ด้านการคงอยู่ X ₁₂	.101	.024	.202	4.315	.000*	.804	1.106
ด้านบรรทัดฐาน X ₁₃	.123	.028	.209	4.446	.000*	.718	1.089
R = .394 R ² = .155 Adjusted R ² = .149 SE(est.) = .213 F = 25.456 Sig = .000							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.629 - 0.804 มีค่ามากกว่า 0.100 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.007 - 1.106 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา พบว่า ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น โดยภาพรวม รายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.394 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพ การทำงานได้ร้อยละ 14.90 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.006 + .102X_{11} + .101X_{12} + .123X_{13}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .164X_{11} + .202X_{12} + .209X_{13}$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น ผลกระทบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรย่อย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร (X _c)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y)						
	B	SE(B)	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.916	.184		10.426	.000		
การให้ความช่วยเหลือ X ₁₄	.080	.025	.136	3.236	.001*	.659	1.043
ความสำนึกในหน้าที่ X ₁₅	.096	.027	.152	3.491	.001*	.541	1.063
การให้ความร่วมมือ X ₁₆	.091	.028	.146	3.241	.001*	.634	1.071
ความอดทนอดกลั้น X ₁₇	.146	.031	.216	4.719	.000*	.791	1.019
การคำนึงถึงผู้อื่น X ₁₈	.163	.032	.230	5.114	.000*	.574	1.027
R = .565 R ² = .319 Adjusted R ² = .311 SE(est.) = .192 F = 38.862 Sig = .000							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.541- 0.791 มีค่ามากกว่า 0.100 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.019 - 1.071 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา พบว่า ผลกระทบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน นั้น โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.565 โดยสามารถทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 31.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.919 + .080X_{14} + .096X_{15} + .091X_{16} + .146X_{17} + .163X_{18}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .136X_{14} + .152X_{15} + .146X_{16} + .216X_{17} + .230X_{18}$$

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นว่า เมื่อพนักงานมีความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือพัฒนาทักษะ จะยิ่งกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบงาน และความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) และปาลิกันต์ คงเกษม (2566) พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของงานวิจัยของ Dinh Van Thang et al., (2022). พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน เช่น ความภูมิใจในผลงาน และแรงจูงใจภายนอก เช่น โอกาสในการเติบโตในหน้าที่ การงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าแรงจูงใจมีผลในเชิงบวกอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมยานยนต์ซึ่งมีการแข่งขันสูง และต้องการผลผลิตที่มีคุณภาพสูง พนักงานจึงต้องการแรงผลักดันอย่างชัดเจนเพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐาน และความสำเร็จของตนเอง

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเห็นว่า พนักงานที่มีความรู้สึก

เป็นเจ้าขององค์กร มีความภาคภูมิใจและตั้งใจอยู่กับองค์กรในระยะยาว มักแสดงออกด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวินัยและมุ่งมั่นสร้างผลงานให้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ (2561) และ ทิพวิมล อันจันทร์ (2562) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนทิตรา ชาญธนเวทย์ (2563) พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของงานวิจัยของ Ajeng Nurdini & Yayan Firmansyah (2022) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดอัตราการลาออก เพิ่มความภักดี และส่งเสริมให้พนักงานทุ่มเทต่อหน้าที่อย่างเต็มที่ ผู้วิจัยเห็นว่า ในบริบทของนิคมอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนงานบ่อย ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญมาก ที่ถือว่าเป็นตัวผสมผสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อพนักงาน มีทัศนคติได้เช่นนี้ก็จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่นและความสำนึกในหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้เห็นว่าพฤติกรรมเหล่านี้ คือ รากฐานของการทำงานเป็นทีม หากพนักงานให้ความร่วมมือและมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน จะสามารถลดความขัดแย้งเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช (2563) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ บุญรอด (2564) และชาลิวัฒน์ จิตต์โสภา (2564) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของงานวิจัยของ Veliana Ningrum et al., (2023) พบว่า พฤติกรรมจิตอาสาและการทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนโดยตรง เช่น การช่วยเหลือกันในทีมงาน ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมที่เกิดขึ้นกระทำด้วยความสมัครใจและการตัดสินใจของพนักงานเอง ที่กระทำนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมของพนักงานในมิตินี้เป็นสิ่งที่สามารถปลูกฝังได้ผ่านการอบรม วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้างาน

ทั้งนี้แม้ทฤษฎีของ Herzberg, Allen & Meyer และ Organ จะถูกพัฒนาในบริบทตะวันตก แต่เมื่อปรับใช้กับบริบทของไทย โดยเฉพาะในนิคมอุตสาหกรรมที่มีลักษณะเฉพาะด้านวัฒนธรรมองค์กรระบบการจ้างงาน และโครงสร้างอำนาจ พบว่า สามารถอธิบายพฤติกรรมแรงจูงใจความผูกพัน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ ควรมีการสื่อสารให้พนักงานได้มีการรับรู้ และเข้าใจในวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายในการดำเนินงานของบริษัทอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและประสานงานระหว่างกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของบริษัทมีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่ชัดเจน มีการควบคุม กำกับ ดูแลและมีการบังคับบัญชาที่ดี มีตำแหน่งงานที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นถึงความมั่นคงและความอยู่รอดของบริษัทอันจะนำไปสู่การเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในที่สุด

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ ควรสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มอบหมายภาระหน้าที่ให้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีการชมเชยและให้ของรางวัลสำหรับผลงานดีเด่นซึ่งควรกำหนดรางวัลอย่างเป็นรูปธรรม สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้แก่พนักงาน ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความผูกพันต่อบริษัทให้แก่พนักงานอยู่เป็นประจำ การให้ค่าตอบแทนที่มีความคุ้มค่ากับปริมาณงาน การเอาใจใส่พนักงานทุกคนทำให้พนักงานได้รู้สึกเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ทำให้พนักงานเกิดภาคภูมิใจว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท เมื่อบริษัทใส่ใจดูแลเป็นอย่างดีพนักงานก็ยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความรู้และความสามารถ อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด

3. ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการ ควรส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีให้แก่พนักงาน โดยให้พนักงานรู้จักการแสดงน้ำใจและให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ และข้อบังคับของบริษัท ส่งเสริมการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ จัดกิจกรรมภายในบริษัทที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความตระหนักว่าในการทำงานของตนนั้น จะส่งผลต่อผู้อื่นหรือบริษัทโดยรวมในลักษณะใด รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เพื่อยกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรและหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา พบว่า ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ใน
นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิต
ชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพียงแห่งเดียว ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น
พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมต่างพื้นที่ด้วย เช่น นิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ฯลฯ เพื่อนำผลที่ได้จาก
การศึกษามาเปรียบเทียบจะทำให้ทราบถึงความเหมือนและแตกต่างจะได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น

2. ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาทั้ง
3 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่ง
เป็นปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ แต่ยังมีปัจจัยการผลิตด้านอื่นอีกที่อาจจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพใน
การผลิต เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์และเทคโนโลยี หากต้องการประสิทธิภาพการผลิตที่สูงขึ้นควรนำปัจจัย
เหล่านี้มาร่วมในการวิเคราะห์ด้วย

3. การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น เพื่อ
ความครอบคลุมและนำผลการศึกษาไปใช้เป็นเชิงนโยบาย ควรมีการศึกษาในระดับผู้บริหารด้วยว่ามี
ประสิทธิภาพในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปปรับปรุง แก้ไขการ
บริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็น
ถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรวม ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมีประโยชน์
ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในการวางกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม
แรงจูงใจและความผูกพันที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่
ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนานโยบายด้านบุคลากรใน
ภาคอุตสาหกรรมหรือองค์กรอื่น ๆ ได้อีกด้วย

บรรณานุกรม

- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานประจำปี 2565 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2566 จาก https://www.factlink.com/search_cate.php?lang=lc&ctrid=003
- จารุวรรณ บุญรอด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธุรกิจขายอุปกรณ์ท่อส่งน้ำมันในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาคย์. (2564). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ทิพวิมล อ้นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ. (2561). ผลกระทบแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตนิคม อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(3), 14–26.
- ปาลิกันต์ คงเกษม. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงาน ระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑนา บินทวีหค. (2564). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน: กรณีศึกษาธนาคารกสิกรไทย จังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนทิรา ชาญชนเวทย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ: กรณีศึกษาหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ลดาร เอกพานิช. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, 14(1), 58–74.
- สมาคมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. (2566). ความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย ปี พ.ศ. 2553–2558. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก <http://www.thaiautoparts.or.th>

- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2566). 5 ยุทธศาสตร์รักษาแชมป์อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก <http://library.dip.go.th/multim5/News/2557/N07989.pdf>
- สโรชา ศิลป์พิทักษ์สกุล. (2562). การรับรู้การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของแรงงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0: กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี (วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิวัดน์ ปุราถานัง, & สุมาลี รามัญญ. (2565). ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองสู่ประสิทธิภาพการทำงาน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2566). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1 One Report) ปี 2566. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566 จาก <https://amata.listedcompany.com>
- Ajeng, N., & Firmansyah, Y. (2022). The impact of employee engagement on employee performance. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(1), 477–494.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Dinh Van Thang, et al. (2022). The effect of work motivation on employee performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. McGraw–Hill.
- Herzberg, F. (1997). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: Its construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and quantity of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262–270.
- Peterson, E., & Plowman, E. (1953). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.