

## ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

จิตรลดา ตรีสาคร<sup>1</sup>

นิกร ลีคำ<sup>2</sup>

อนุรักษ์ บุตรดา<sup>3</sup>

Received 6 January 2021

Revised 15 March 2021

Accepted 22 March 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานในบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มประชากรที่เป็นอิสระกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันในด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในทิศทางเดียว โดยอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยได้ยืนยันความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อสร้างความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรได้

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ ความภักดีต่อองค์กร อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

<sup>1</sup> สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต นครนายก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110  
อีเมล: chitralada\_t@rmutt.ac.th

<sup>2</sup> สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต นครนายก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110  
อีเมล: nikornecon@hotmail.com

<sup>3</sup> สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต นครนายก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110  
อีเมล: Wanwijak0808@gmail.com

## RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ELECTRICITY AND ELECTRONIC INDUSTRY: A CASE OF SONY DEVICE TECHNOLOGY (THAILAND) COMPANY LIMITED

Chitralada Trisakhon<sup>1</sup>

Nigorn Leechacome<sup>2</sup>

Anurak Butradas<sup>3</sup>

### Abstract

This research aims to study (1) the employee motivations of Sony D.C. Technology (Thailand) Co., Ltd. classified by employee personal characteristics; (2) employee organizational commitment of Sony Devices Technology (Thailand) Co., Ltd. classified by employee personal characteristics; and (3) the relationship between employee motivation and organizational commitment of Sony Development Technology (Thailand) Co., Ltd. Samples are 350 employees working in Sony D.C. Technology (Thailand) Co., Ltd. Questionnaire was used as a research tool to collect the data. Data analysis employs Independent – Samples T Test, One-way ANOVA, and Pearson product moment Correlation Coefficient.

The results showed that the different personal characteristics of employee in terms of genders affected the employee motivation organizational commitment in Sony Development Technology (Thailand) Co., Ltd. at the statistically significant level as of 0.05. In addition, the employee motivation in terms of living, social relationship, and career progress had relationship with employee organization commitment in Sony Development Technology (Thailand) Co., Ltd. at the statistically significant level of 0.05. The study can confirm the importance of employee motivation on organizational commitment, which can be applied to managerial contribution.

**Keywords:** Motivation, Organizational Commitment, Electricity and Electronic Industry

---

<sup>1</sup> Department of Management, Faculty of Business Administration, 39 Moo 1 Rangsit Nakorn Nayok Road, Thanyaburi, Pathum Thani 12110,  
E-mail: chitralada\_t@rmutt.ac.th

<sup>2</sup> Department of Economic, Faculty of Business Administration, 39 Moo 1 Rangsit Nakorn Nayok Road, Thanyaburi, Pathum Thani 12110,  
E-mail: nikornecon@hotmail.com

<sup>3</sup> Department of Management, Faculty of Business Administration, 39 Moo 1 Rangsit Nakorn Nayok Road, Thanyaburi, Pathum Thani 12110,  
E-mail: Wanwijak0808@gmail.com

## บทนำ

อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจไทยในปัจจุบันค่อนข้างมาก โดยมีการส่งออกเป็นอันดับหนึ่งต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาหลายปี โดยในปี พ.ศ. 2560 การส่งออกเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์คิดเป็นมูลค่า 37,128.08 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์สามารถขยายตัวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะวงจรรวม (Integrated Circuit: IC) และเซมิคอนดักเตอร์ (Semiconductor) ที่เป็นชิ้นส่วนสำคัญในการพัฒนาสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงประกอบกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า ทำให้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญที่ผู้ประกอบการต้องมีการเตรียมพร้อมในการวางแผนรับมือ (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก, 2561) จากการประเมินของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พบว่าจุดแข็งที่สำคัญของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยในปัจจุบันคือเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกที่สำคัญของสหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ โดยเฉพาะญี่ปุ่น ที่เข้ามาลงทุนจำนวนมากในไทยช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประกอบกับประเทศไทยมีแรงงานที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ ทั้งความละเอียด ประณีต ซึ่งเหมาะกับความต้องการของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อีกทั้งประเทศไทยเริ่มที่จะพัฒนาขีดความสามารถของศูนย์ทดสอบผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้น ทำให้อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยเริ่มเป็นที่ยอมรับในศักยภาพ และได้รับความเชื่อถือในด้านการผลิตจากหน่วยงานและบริษัทต่างประเทศเป็นลำดับ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบันได้แก่ ปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมเจริญก้าวหน้าทันเทคโนโลยี (พาณัณศ์ คัมภีรารักษ์ และแก้วตา โรหิตร์ธนะ, 2561) แต่ทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาสำคัญที่ทำให้อุตสาหกรรมชะลอตัว เนื่องจากสาเหตุทางด้านปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านความไม่พึงพอใจในการได้รับสวัสดิการที่องค์กรได้มอบให้ ปัญหาการขาดการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน ปัญหาการประท้วง หรือแม้แต่ปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงานและการได้รับการชดเชยค่าเสียหายเหล่านี้ ทำให้องค์การประสบปัญหาทางด้านนี้เป็นอย่างมาก และเกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในทุกขั้นตอนกระบวนการ ทำให้ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นี้เอง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารที่มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การที่องค์กรประสบความสำเร็จนั้น จะให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวนั้น อาจทำให้ไม่สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรด้วย (นาถพิ ชัยมงคล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2562) เพราะฉะนั้นการสร้างให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรจึงเน้นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมากในยุคที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในเรื่องการดึงดูดบุคลากรที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ โดยมีผลตอบแทนเข้ามาเป็นแรงจูงใจจากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ศึกษาถึงแรงจูงใจต่อองค์กรของพนักงานบริษัท จำแนกลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

### สมมติฐานการวิจัย

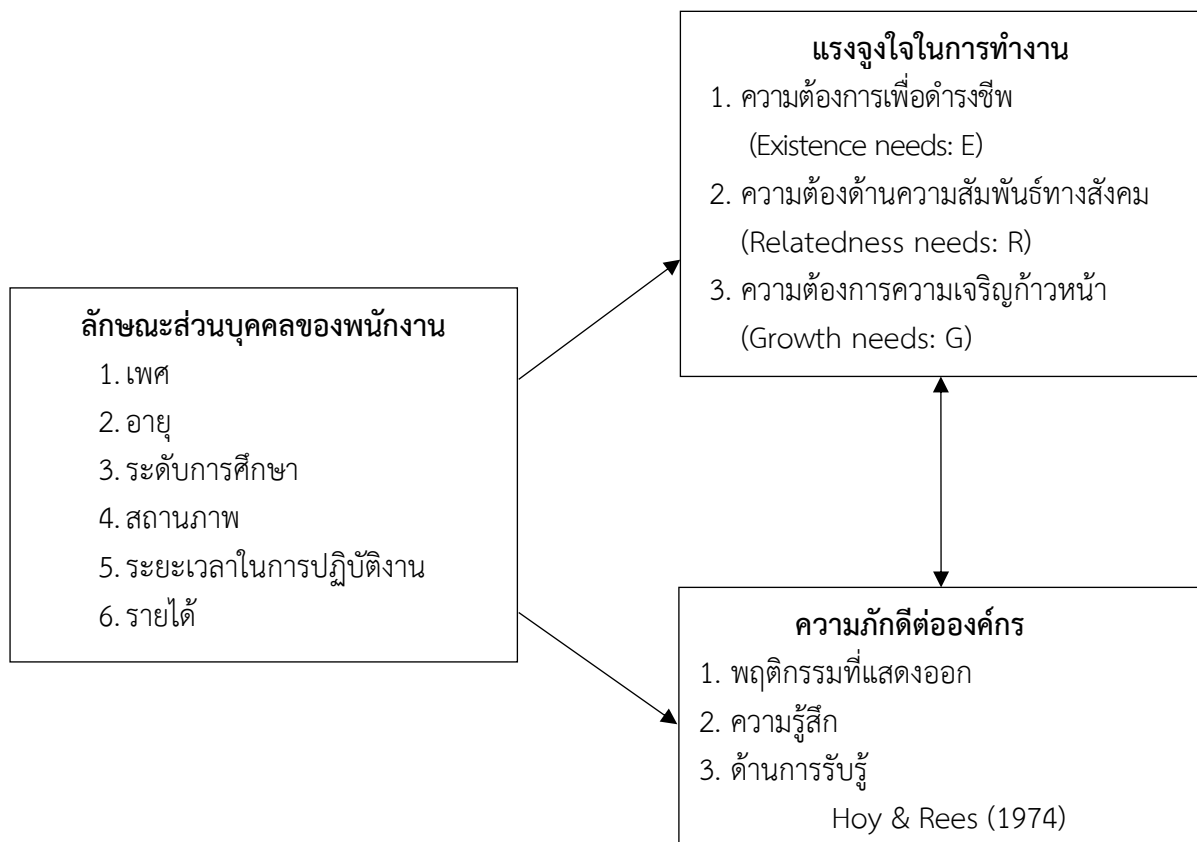
1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และรายได้ มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กร และรายได้ มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

3. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อความภักดีของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด” สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551) ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจนั้นมีหลากหลายทฤษฎี โดยเริ่มจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow (1943) ที่ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) ความต้องการทางสังคม (Social Need) ความต้องการได้รับการยอมรับ (Esteem Need) และสุดท้ายความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization Need) ต่อมา ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor) ของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็นสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) จนมาถึงทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) ที่แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Need) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need) (ณัฏฐพัชร ลามบำรุงวงศ์, 2562) ซึ่งทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่แตกต่างตรงที่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการ ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังโดยมองว่าความต้องการหลายอย่างสามารถเกิดขึ้นได้พร้อมกัน (กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2556)

### แนวคิดและทฤษฎีความภักดีต่อองค์การ

ความภักดีต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องต่อองค์การ เช่น ความเชื่อมั่นในองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์การ การเสียสละอุทิศตน เป็นต้น ซึ่งทฤษฎีมุ่งเน้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันเสมือนเป็นเจ้าขององค์การหรือต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Steer, 1991) โดย Robbing (2001) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความจงรักภักดี ไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากการมุ่งมั่นที่จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Gabor and Mahoney (2013) ที่กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การมีความสำคัญในการบริหารงานในองค์การที่ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจากการพฤติกรรม โดย Hoy & Rees (1974) ได้จำแนกองค์ประกอบของ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้

## วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ พนักงานบริษัทโซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 2,123 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 336 ตัวอย่าง แต่เพื่อสำรองความคลาดเคลื่อนในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก จำนวน 14 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 350 ตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละแผนก

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของนักท่องเที่ยวย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed

Question) 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ได้แก่ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการความเจริญก้าวหน้า และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed Question) แบบสอบถามฉบับนี้ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2558)

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์** ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการทดสอบสถิติความแตกต่าง ได้แก่ Independent samples t-test และ One Way ANOVA (F-test) และการทดสอบสถิติความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย Pearson Correlation โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกำหนดช่วงการแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

| ช่วงของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | การแปลผลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------|
| ค่า r มีค่าเท่ากับ 0.00                       | ไม่มีความสัมพันธ์กัน              |
| ค่า r มีค่าต่ำกว่า 0.40                       | มีความสัมพันธ์กันน้อย             |
| ค่า r มีค่า 0.40 – 0.60                       | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง          |
| ค่า r มีค่ามากกว่า 0.60 ขึ้นไป                | มีความสัมพันธ์กันมาก              |

ที่มา: บุญศรี พรหมมาพันธ์ (2561)

## ผลการวิจัย

**ตารางที่ 2** ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

| ลักษณะส่วนบุคคล         | Sig.   | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------|--------|--------------------|
| เพศ                     | 0.042* | ยอมรับสมมติฐาน     |
| อายุ                    | 0.820  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| ระดับการศึกษา           | 0.068  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| สถานภาพ                 | 0.803  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 0.288  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| รายได้                  | 0.546  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันในด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

**ตารางที่ 3** ผลการทดสอบสมมติฐานความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

| ลักษณะส่วนบุคคล         | Sig.   | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|-------------------------|--------|--------------------|
| เพศ                     | 0.014* | ยอมรับสมมติฐาน     |
| อายุ                    | 0.977  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| ระดับการศึกษา           | 0.642  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| สถานภาพ                 | 0.137  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | 0.569  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |
| รายได้                  | 0.066  | ปฏิเสธสมมติฐาน     |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันในด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

**ตารางที่ 4** ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

| แรงจูงใจในการทำงาน                  | ความภักดีต่อองค์กร |        |                   |                    |
|-------------------------------------|--------------------|--------|-------------------|--------------------|
|                                     | r                  | Sig.   | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทางความสัมพันธ์ |
| ความต้องการเพื่อดำรงชีพ             | 0.644              | 0.000* | มาก               | เดียวกัน           |
| ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม | 0.609              | 0.000* | มาก               | เดียวกัน           |
| ความต้องการความเจริญก้าวหน้า        | 0.676              | 0.000* | มาก               | เดียวกัน           |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 ความต้องการความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียว โดยอยู่ในระดับมาก ( $r = 0.676$ , Sig. = 0.000) รองลงมา ความต้องการเพื่อดำรงชีพมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียว โดยอยู่ในระดับมาก ( $r = 0.644$ , Sig. = 0.000) และอันดับสุดท้าย ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรในทิศทางเดียว โดยอยู่ในระดับมาก ( $r = 0.609$ , Sig. = 0.000)

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันในด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

และความรักดีต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นให้พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงใจ ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน โดยเฉพาะด้านเพศนั้นมีความแตกต่างกันอย่างยิ่งต่อทั้งแรงจูงใจและความรักดีต่อองค์กร ซึ่งการที่องค์กรรับพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันนั้นเพื่อให้ได้ซึ่งพนักงานที่มีเพศสภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น เพศชายทำงานที่ใช้กำลัง ส่วนเพศหญิงทำงานที่ใช้ความประณีต เป็นต้น นอกจากเพศสภาพที่แตกต่างกันแล้วความต้องการในชีวิตส่วนตัวและสังคมนั้นมีความแตกต่างกัน ด้วยลักษณะของผู้ชายมักจะชอบเข้าสังคมและต้องการที่จะเติบโต ส่วนเพศหญิงมักจะมีความต้องการที่สำคัญในการดำรงชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารถพี ชัยมงคล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562) ที่พบว่า ความต้องการตามทฤษฎี ERG ของพนักงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในด้านความต้องการความสัมพันธ์มีผลต่อความขัดแย้งด้านงาน ด้านและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทิศทางตรงข้าม หรือพนักงานที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์สูงจะมีระดับความขัดแย้งในองค์กรทุกด้านกับเพื่อนร่วมงานลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์ วีระกรพานิช (2554) ที่พบว่า พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีความรักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านสถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ พนักงานมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านความผูกพัน และด้านการมีอำนาจแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความรักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ในทิศทางเดียว โดยอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความรักดีต่อองค์กร ซึ่งความต้องการในแต่ละด้านสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่จำเป็นว่าความต้องการในด้านใดจะต้องเกิดขึ้นก่อนกัน (กฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2563) โดยการที่พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รางวัลหรือโบนัสตอบแทนสำหรับสมรรถนะการทำงานที่ดี เงินเดือนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ เงินตอบแทนล่วงหนามีความเหมาะสม เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน การรับพิจารณาเงินเดือนสม่ำเสมอ ความประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความรักดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความรักในผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมขององค์กร การช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร ความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ความรู้สึกรักในวัฒนธรรมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความสนใจในการทำงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ตรีสุทธีวงษา (2554) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความรักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์ เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2562) ศึกษาถึงบุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ขององค์การของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่าปัจจัยจูงใจด้านการสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในงานที่ทำ โอกาสเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อการคงอยู่ของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติก



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยวิจัย

1. องค์กรควรสร้างให้พนักงานมีพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ดีขึ้น เช่น การโน้มน้าวให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท ด้วยการนำเสนอผลตอบแทนที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิงที่ควรเน้น
2. องค์กรควรมีการจัดกิจกรรม หรือการปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานที่เข้าใหม่หรือพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความผูกพันต่อองค์กรงานที่ทำ รวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของพนักงานกับความภักดีต่อองค์กรในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีการคำนึงถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงกับความสัมพันธ์ในองค์กร
2. สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่เกิดจากการทำงานของพนักงานในอนาคต ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงาน เช่น ความต้องการคงอยู่ในองค์กร ความต้องการความสำเร็จของตนเอง ความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). **พัฒนาอุตสาหกรรมไทยตามบริบทโลก**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กฤษฎ์ เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.**, 7(3), 823-837.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). **หลักการจัดการและองค์กร**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- กฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2563). **หลักการจัดการและองค์กร**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- กัณณ วีระกรพานิช (2554). **การคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานบริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2558). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**, 9(2), 161-171.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- นาถรพี ชัยมงคล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). ความต้องการของพนักงานตามทฤษฎี ERG และมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรที่ส่งผลต่อความขัดแย้งในองค์กรในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. 6(2), 263-280.
- บุญศรี พรหมมาพันธ์. (2561). เทคนิคการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการใช้สหสัมพันธ์และการถดถอยในการวิจัย. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, 11(1), 32-45.

พานวงค์ คัมภีรารักษ์ และแก้วตา โรหิตร์ตนะ. (2561). อุตสาหกรรม 4.0 อุตสาหกรรมแห่งอนาคตของไทย.

**วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 7(3), 52-64.**

รัชนี้ ตรีสุทธีวงษา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานความจงรักภักดีต่อองค์กร และ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**

**มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 30(1), 144-160.**

ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจ ธุรกิจและเศรษฐกิจฐานราก. (2561). **สถานการณ์อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและ**

**อิเล็กทรอนิกส์ปี 2560.** สืบค้นจาก [https://www.gsbresearch.or.th/wp-](https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2018/02/IN_electronic_61_detail.pdf)

[content/uploads/2018/02/IN\\_electronic\\_61\\_detail.pdf](https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2018/02/IN_electronic_61_detail.pdf)

Alderfer, C. P. (1972). **Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.** New York: Free Press.

Gabor, A., & Mahoney, J. T. (2013). Chester Barnard and the systems approach to nurturing organizations. **Oxford handbook of management theorists, 134-151.**

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work.** New York: John & Sons.

Hoy, W. K., & Rees, R. (1974). Subordinate loyalty to immediate superior: A neglected concept in the study of educational administration. **Sociology of Education, 47, 274-275.**

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. **Psychological Review, 50(4), 370-396.**

Robbing, S. P. (2001). **Organizational behavior.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Steer, R. M. (1991). **Introduction to organization behavior.** New York: Prentice-Hall.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).** New York: Harper and Row.