

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร*

Factors Affecting the Retention of Production Employees in the Navanakorn Industrial Zone

จตุพร แสงวงศ์ และพินิจ แก้วเกษตรกรณ์

Jatuporn Sangwong and Phinit Keawkasetkon

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

North Bangkok University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: jutuporn.sang@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการคงอยู่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร 2) ศึกษาปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. เปรียบเทียบการคงอยู่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ทั้ง 3 ด้าน) ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานของพนักงาน 2) ด้านประสบการณ์การทำงาน of พนักงาน 3) ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยภาพรวม

*ได้รับบทความ: 17 ธันวาคม 2567; แก้ไขบทความ: 19 กุมภาพันธ์ 2568; ตอรับตีพิมพ์: 19 มีนาคม 2568

Received: December 17, 2024; Revised: February 19, 2025; Accepted: March 19, 2025



ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ร้อยละ 76.8 (Adjusted $R^2 = .768$)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลการคงอยู่; พนักงานฝ่ายผลิต; นิคมอุตสาหกรรม

Abstract

This research aims to 1) compare the retention classified by personal factors of production employees in Nava Nakorn Industrial Estate. 2) Study the factors of employee engagement with the organization that affect the factors of retention of production employees in the Nava Nakorn Industrial Estate. It is quantitative research. The sample group consisted of 400 production employees in the Navanakorn Industrial Estate. The instrument used in this study was a questionnaire. It has a confidence value of .92. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. By one-way ANOVA, t-test, F-test, and multiple regression analysis.

The research results found that:

1. A comparison of employee retention based on personal factors among production employees revealed statistically significant differences at the 0.05 level concerning gender and marital status. Production employees in the Nava Nakorn Industrial Estate exhibited varying retention rates based on these factors.
2. Factors of employee engagement towards the organization that affect the factors of retention of production employees in the Navanakorn Industrial Estate. It was found that employee engagement factors towards the organization (all 3 aspects) include 1) employee work characteristics 2) Employee work experience aspect 3) Organizational structure aspect There is a positive influence on the factors of retention of production employees in the Nava Nakorn Industrial Estate. Overall, the effect is statistically significant at the .01 level, 76.8 percent (Adjusted $R^2 = .768$).

Keywords: Factors Affecting Persistence; Production Staff; Industrial Estate

1. บทนำ

อุตสาหกรรมนวนครเขตนิกมอุตสาหกรรมนวนคร ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2514 บริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน) (NNCL) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2514 โดยใช้ชื่อว่า บริษัท นวนคร จำกัด เพื่อ



ดำเนินธุรกิจด้านพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในรูปแบบเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนครพร้อมสาธารณูปโภคในพื้นที่โครงการเริ่มต้นประมาณ 5,000 ไร่ บนถนนพหลโยธิน กิโลเมตรที่ 46 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี นอกจากนี้ ในช่วงที่ผ่านมาบริษัท ได้มีการพัฒนาโครงการและขยายพื้นที่โครงการเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถรองรับการขยายตัวของโรงงานและชุมชนภายในโครงการที่มีอยู่ตลอดเวลา โดยจัดซื้อที่ดินบริเวณรอบโครงการมาพัฒนา (บริษัท นวนคร จำกัด มหาชน, 2547)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยสำคัญหลายประการ โดยทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตไปข้างหน้า ทั้งนี้ องค์กรได้ประสบปัญหาที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มักประกอบด้วยลักษณะทางบุคลิกภาพ ทัศนคติ ความเชื่อ ความต้องการ และความคาดหวัง ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการพิจารณาว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด ปัจจัยส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน อาทิ บางคนอาจมีความต้องการการยอมรับทางสังคม ขณะที่บางคนอาจให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้จึงพยายามอธิบายว่า ปัจจัยใดบ้างที่กระตุ้นให้บุคคลพัฒนาความสามารถ การทำงาน และการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดแค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร การดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้พวกเขามีความมุ่งมั่นสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้กับองค์กร ทั้งนี้ ควรใช้ปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความจงรักภักดี เช่น การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้รางวัลและการยอมรับในความสำเร็จของพนักงาน การสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การดูแลบุคลากรให้มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พวกเขายินดีและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท แม้ต้องเผชิญกับความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบากก็ตาม ซึ่งในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร



(วิลารรณ รพีพิศาล, 2549) เมื่อพนักงานมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดันแรงจูงใจ การกระตุ้นให้พนักงานอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งความรู้สึที่ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรนั้นช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อนี้ นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกันความผูกพันต่อองค์กรครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยเป็นตัวกำหนดทิศทางและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันนี้เป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรและปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทั้งนี้ การสร้างความผูกพันต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสนับสนุนการพัฒนาทักษะ การให้การยอมรับและการให้รางวัล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งและเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ด้วยเหตุความจำเป็นดังกล่าว องค์กรได้ประสบปัญหาผลกระทบต่องาน ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มักประกอบด้วยลักษณะทางบุคลิกภาพ ทัศนคติ ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวัง ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการพิจารณาว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใดปัจจัยส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น ความคาดหวังของพนักงานสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร พนักงานจะมีแรงจูงใจสูงความต้องการด้านการเติบโตและมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา

จากความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิต ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครเพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการจัดการด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ซึ่งบริษัทผลิตที่มีฐานการผลิตอยู่ในอุตสาหกรรมนวนครเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อที่จะได้ร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้นานที่สุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อปัจจัยการ



คงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 ตัวอย่าง คำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2549) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครในจังหวัดปทุมธานี ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครลักษณะ

3. วิธีหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ โดยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Alpha Coefficient (Cronbach, 1970) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.921 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีคุณภาพในด้านความตรงของเนื้อหาในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

4. ด้านการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเริ่มส่งแบบสอบถามในเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2567 และได้ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบ (Google Form) ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 400 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และนำแบบสอบถามที่ได้ไปบันทึกข้อมูลผ่านคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อใช้วิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงบรรยาย ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้ (1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต



โดยวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) สถิติอ้างอิง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้ (1) การวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ในกรณีพบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (2) การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ทำการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามด้วยค่าสถิติ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter โดยใช้สถิติ Adjusted R^2 ได้แก่ ค่า F และ t

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลของการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่างการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลของการวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลในการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครจำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (n = 400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร		
	สถิติ F, t	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. เพศ	-5.564**	.000	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
2.อายุ	1.334	.257	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)



ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร		
	สถิติ F, t	p-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษา	.482	.790	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
4. สถานภาพสมรส	4.436*	.012	ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)
5. รายได้ต่อเดือน	.549	.739	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1.462	.225	ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานของพนักงานและด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 65.9 (Adjusted $R^2 = .659$) พบว่า ปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานของพนักงานและด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยภาพรวม ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร ภาพรวม พบว่า จากค่าสัมประสิทธิ์ Beta ได้ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงานของพนักงาน ($Beta = .718$) ด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ($Beta = .240$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ภาพรวม ($n = 400$)

ปัจจัยลักษณะและประสบการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	SE	Beta		
(ค่าคงที่)	1.250	.112		11.154**	.000
1. ลักษณะการทำงานของพนักงาน	.578	.025	.718	23.253**	.000



ปัจจัยลักษณะและ ประสบการณ์ทำงาน ของพนักงานฝ่ายผลิต		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
		B	SE	Beta		
2. ประสบการณ์การทำงาน ของพนักงาน		.167	.021	.240	7.786**	.000
Adjusted R ²	R	R ²		SE (est.)	F	P-Value
.659	.813	.661		.13682	371.01	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครพบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลของการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ผลการศึกษาข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ภาพรวม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนครที่มีเพศ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ศรีระยับ (2563, หน้า 120-131) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมากถึงแม้ว่าในปัจจุบันองค์กรต่างๆ จะนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อทดแทนกำลังคนเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามพนักงานก็ยังมีความสำคัญต่อการทำงานเนื่องจากความพึงพอใจของมนุษย์จะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์ของการทำงานและปัจจัยอื่นๆ ภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐา ธงชัย (2563) พบว่า การทำงานต้องใช้ทักษะความสามารถในหลายๆ ด้านในการทำงาน งานจึงจะสำเร็จในกระบวนการทำงานจะต้องมีวิธีการทำงานที่โดดเด่นและสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความรู้ สามารถก้าวหน้าต่อยอดในกระบวนการทำงาน กระบวนการทำงานที่พัฒนาจึงจะส่งผลให้องค์กรได้รับความสำเร็จของงานที่รวดเร็วและมีคุณภาพ เมื่อพนักงานได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้เกิดเป็นผลงานที่โดดเด่นสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า นำไปสู่การรับรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเอง ซึ่งการรับรู้ที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลถึงทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการ



ทำงาน ปัจจัยลักษณะงานจึงมีผลต่อความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่ตอบสนองต่อสภาวะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญเพราะการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นย่อมจะส่งผลให้ให้ได้ผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างก็มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19 ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความรู้สึกกลัวว่าจะไร้ค่าต่อองค์กรและปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศร ภู่อาระ และ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563, หน้า 113-122) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า มีพนักงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาคในหน่วยงานค่าตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะและประสพการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ส่งผลต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ปัจจัยลักษณะและประสพการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานของพนักงานและด้านประสพการณ์การทำงานของพนักงาน ร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยลักษณะและประสพการณ์ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานของพนักงานและด้านประสพการณ์การทำงานของพนักงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรม นวนคร โดยภาพรวม ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล และคณะ (2563, หน้า 27-39) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า การทำงานของพนักงานตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด พนักงานสามารถทำงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อผลสำเร็จของงานเป็นไปในไปตามเป้าหมายที่บริษัทตามเป้าหมายที่บริษัท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ วรปัญญา และคำณ โชนะโชติ (2562, หน้า 300-333) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภท



สนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลนันท์ โพธิ์เงิน (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมาสด้า ซิตี พบว่า ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจด้าน ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมมีความสุขพึงพอใจ ต่องานที่ปฏิบัติและจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความผูกพัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทวัน เลิศอุทัย (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูง สอดคล้องกับสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลลักษณะของงานที่ปฏิบัติและการได้รับการยอมรับนับถือ

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1 สถานประกอบการควรส่งเสริมการอบรมเพิ่มทักษะและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ให้กับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงให้มีความเชี่ยวชาญให้พนักงานสามารถเติบโตในสายงานได้ทุกวัย

1.2 สถานประกอบการควรส่งเสริมจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรนำผลการวิจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตมีการประเมินผลและติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ควรส่งเสริมประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะของพนักงานให้มีโอกาสการเติบโตในสายงานและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้หรือการแก้ปัญหาในบริษัท

2.3 หน่วยงานภาครัฐ กระทรวงแรงงาน ควรมีการสนับสนุนรายได้ให้กับกลุ่มพนักงานผ่านผลิตในอุตสาหกรรมนวนครเพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร



7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้รับชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความสัมพันธ์ในองค์กร และการสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานฝ่ายผลิตในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร พร้อมทั้งเสนอแนวทางการประเมินผลและการพัฒนาต่อเนื่องที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริงในอนาคต เช่น การอบรมเพิ่มทักษะและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การพัฒนาทักษะเฉพาะด้านให้กับพนักงานทุกเพศและทุกวัย เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในงานที่ทำสร้างแผนงานที่ชัดเจนสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในสายงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เช่น การประชุมร่วมกัน กิจกรรมสันทนาการ หรือการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และการประเมินผลและติดตามนโยบายนำผลการวิจัยมาปรับใช้นโยบาย พร้อมจัดกระบวนการประเมินและติดตามผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบท ส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพิ่มโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ สร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ เช่น การให้พนักงานร่วมแก้ปัญหาและมีส่วนในการปรับปรุงงานสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงแรงงานควรมีบทบาทในการสนับสนุนรายได้หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ให้กับพนักงานฝ่ายผลิต เช่น การจัดสวัสดิการพิเศษหรือการสนับสนุนค่าครองชีพออกนโยบายเพื่อช่วยลดความเหลื่อมล้ำในรายได้และสร้างความมั่นคงในอาชีพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ



เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลนันท์ โป๊ะเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทมาสด้า ชิต. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14, 2 สิงหาคม 2562* (หน้า 756-765). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). *ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บริษัท นวนคร จำกัด มหาชน. (2547). *นิคมอุตสาหกรรมนวนคร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.navanakorn.co.th/th/about/company-overview>
- พัชรหทัย จารุทวีผลกุล, ธัญวณ วัทโล และวิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 2(3), 27-39. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/prn/article/view/247914/167839>
- มัทวัน เลิศอุทัย. (2564). *ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย. (2563). *การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อดิศร ภูสาระ และกมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 22(1), 113-122. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/240033>



- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา และคำรณ โชนะโชติ. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 6(1), 300-333. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issmu/article/view/192923/134445>
- อรุณ ศรีระยับ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(3), 120-131. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsrnj/article/view/252189/170266>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of educational psychology*. (8th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

