



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ใน จังหวัดสมุทรปราการ

### Factors Affecting Organizational Engagement of Automotive Industry Employees in Samut Prakarn Province.

จิรัชญา สุขโกศา

Jiratchaya Sukpoka

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Management Science, Silpakorn University

E-mail: jry.2104@hotmail.com

ประสพชัย พสุนนท์

prasopchai pasunon

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Management Science, Silpakorn University

E-mail: prasopchai@ms.su.ac.th

Received : 2 มกราคม 2561

Revised : 20 มิถุนายน 2561

Accepted : 6 สิงหาคม 2561

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้วิธีในการเลือกตัวแปรโดยวิธีลดตัวแปร (Backward Elimination) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานให้เกิดความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ความผูกพันในองค์กร, อุตสาหกรรมยานยนต์

#### Abstract

This quantitative research focused on factors which affect the organizational engagement of Automotive Industry employees in Samut Prakan province. The sample group used for the study consisted of 400 employees of Automotive Industry in Samut Prakan province. Data were collected via questionnaire and Statistical methods used in the analysis were percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.) and



Backward Elimination multiple regression analysis at 0.05 significant levels. The study found the career path, Job security, participation in administration and policies, rules and procedures in the workplace were the main factors that affected organization engagement. These results can apply for employee development toward achieving greater organizational engagement.

**Keywords:** Organizational engagement, Automotive Industry employees

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงมากขึ้น สภาพแวดล้อมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวของตลาดโลก การลงทุนข้ามชาติ รวมถึงการย้ายฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ส่งผลให้ภาคธุรกิจให้ความสำคัญกับการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพื่อการเป็นผู้นำตลาด เช่นเดียวกับในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีสภาวะการแข่งขันสูง (วรรณา ยงพิศาลภพ, 2560) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จทางธุรกิจ (สุนันทา มิ่งเจริญพร, 2556)

ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนหาแนวทางในการปรับปรุงการทำงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบบริษัท รวมถึงหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานลงได้ (วรภรณ์ นาควิลัย, 2553) ซึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์พบว่าแรงงานด้านการผลิตเป็นอาชีพที่มีความต้องการสูง เพราะต้องอาศัยความชำนาญในการทำงานและให้ผลตอบแทน สวัสดิการแก่พนักงานที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่นๆ ในตลาด ตรงข้ามกับอัตราค่าจ้างของพนักงานที่มีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เพื่อทราบว่าอะไรคือปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน และทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทาง และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานให้มีความทุ่มเท ตั้งใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กร เป็นการช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์

## กรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล เอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้



จันจิรา โสประจิน (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรโดยไม่ทิ้งจากองค์กรไป

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความพยายาม ความเสียสละ ความภักดี ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคลากร มีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กร พร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นนั้นเป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อนายจ้าง และทำงานอยู่ในองค์กรแม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่

ฐิติมา หลักทอง (2557) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อนจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร มีความยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรสามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Mowday, Porter and Streers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแรงกล้าของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจในการใช้ความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

อาทิตย์ คำวิจารณ์ และวไลภรณ์ วรรณสังข์ (2557) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวใจสำคัญที่จะคอยยึดเหนี่ยวบุคลากรให้ปฏิบัติงาน และร่วมงานอยู่กับองค์กรไปนานเท่านั้น นอกจากนี้แล้ว ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรนี้จะค่อยๆ พัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็น แรงผลักดันและจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วยอมที่จะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

Herzberg (1959) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้นโดยพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น



2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานในรูปของเงิน รวมถึงการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นในการเติบโตในหน้าที่การงานของบุคลากร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือ มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

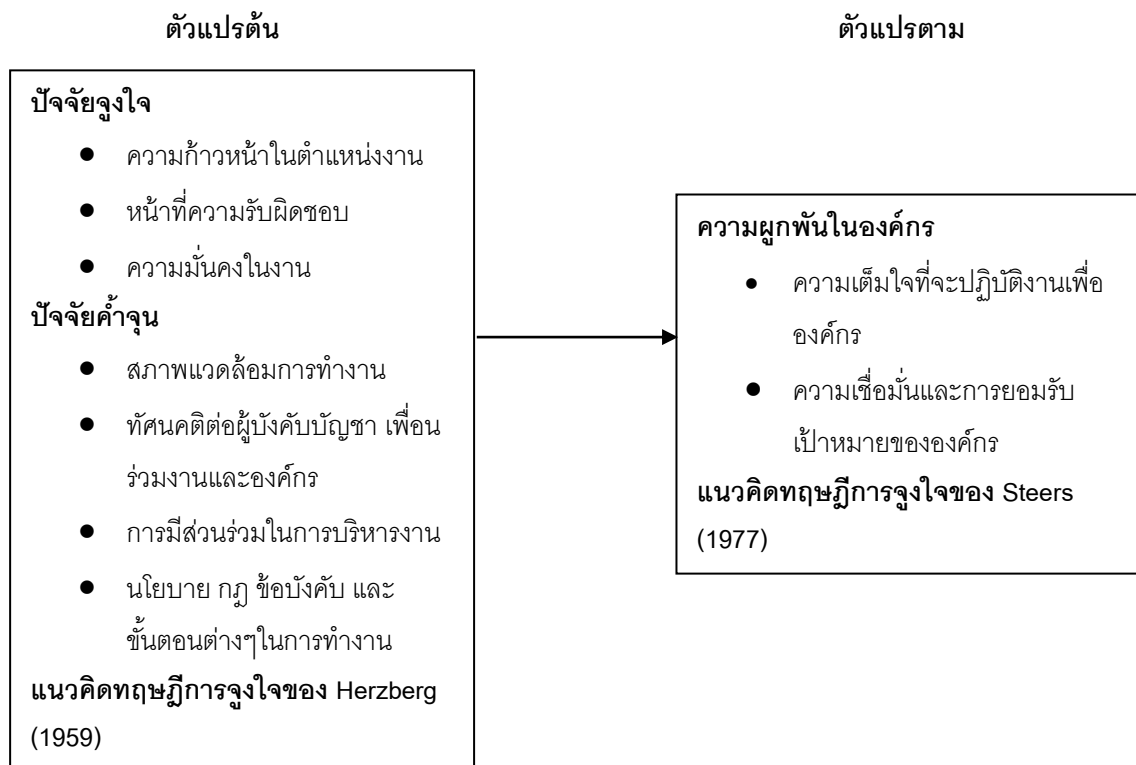


2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึง ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายาม อย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรใน ภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความ ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็น ความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีและความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือทัศนคติหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี ยอมรับในเป้าหมาย กฎระเบียบขององค์กร มีความทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และจึงนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

#### กรอบแนวคิดในการศึกษา



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



## วิธีการดำเนินงานวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ตามรายชื่อบริษัทที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 25 บริษัท มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 11,453 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2560) (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) และจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 387 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการผิดพลาดและความเหมาะสมในการทดสอบสมมติฐานจึงเพิ่มตัวอย่างอีก 13 ตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

### เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรระดับบุคคล โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating scale เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นอันดับภาค/ช่วง (Interval scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยระดับที่ 5 คะแนน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และระดับที่ 1 คะแนน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยแบบสอบถามแสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร 2 ปัจจัยใหญ่ คือ ปัจจัยเชิงจิตวิทยาในตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทิศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating scale เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นอันดับภาค/ช่วง (Interval scale) กำหนดค่าน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน โดยระดับที่ 5 คะแนน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และระดับที่ 1 คะแนน มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าน้ำหนักตามเกณฑ์ของเบส (Best, 1977:1745) ดังต่อไปนี้

- 1.00 - 1.80 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 หมายถึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด



ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยกำหนดให้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) มากกว่า 0.7 ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's alpha) ซึ่งผลการทดลองได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.944

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ เพื่อใช้เป็นรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น

3.2 ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยใช้วิเคราะห์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบไปด้วยความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านจิต ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ใช้วิธีในการเลือกตัวแปรโดยวิธีลดตัวแปร (Backward Elimination) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษากิจการปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ มีผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากตัวอย่างพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และเพศหญิงจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ด้านอายุ พบว่าอยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่ามีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 19.8 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าจำนวนประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปีมีจำนวนมากที่สุดคือ 134 คนคิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่เกิน 3 ปีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.955$ , S.D. = 0.769) รองลงมาคือทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการ



ทำงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.798, 3.728, 3.642, 3.601, 3.578, 3.518 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.634$ , S.D. = 0.675) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.625$ , S.D. = 0.672) รองลงมา คือความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.590$ , S.D. = 0.719) ดังตารางที่ 2

4. จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสามารถวิเคราะห์ผลได้ว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตามได้ร้อยละ 70 (Adjusted R Square = 0.698) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาคือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.568, 0.173, 0.088, 0.083 ตามลำดับ โดยแสดงให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

5. จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณ:  $Y = 0.364 + 0.173X_1 + 0.088X_3 + 0.083X_6 + 0.568X_7$

ค่า b ของ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ( $X_1$ ) มีค่าเท่ากับ 0.173 หมายความว่า เมื่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะเพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_3$ ) มีค่าเท่ากับ 0.088 หมายความว่า เมื่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ด้านความมั่นคงในงานจะเพิ่มขึ้น 0.088 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $X_6$ ) มีค่าเท่ากับ 0.083 หมายความว่า เมื่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะเพิ่มขึ้น 0.083 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ( $X_7$ ) มีค่าเท่ากับ 0.568 หมายความว่า เมื่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการเพิ่มขึ้น 1 ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานจะเพิ่มขึ้น 0.568 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญที่



0.05 พบว่า ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตารางที่ 1** ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

| ตัวแปรอิสระ                                              | $\bar{X}$ | S.D.  |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------|
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X1)                        | 3.601     | 0.750 |
| ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (X2)                            | 3.728     | 0.493 |
| ด้านความมั่นคงในงาน (X3)                                 | 3.955     | 0.769 |
| ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X4)                             | 3.578     | 0.627 |
| ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร (X5) | 3.798     | 0.548 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X6)                     | 3.642     | 0.723 |
| ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน (X7)   | 3.518     | 0.672 |

**ตารางที่ 2** ความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

| ความผูกพันในองค์กร                                 | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความผูกพัน<br>ในองค์กร |
|----------------------------------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร           | 3.625     | 0.672 | มาก                         |
| ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายของ<br>องค์กร | 3.590     | 0.719 | มาก                         |
| <b>รวม</b>                                         | 3.634     | 0.675 | มาก                         |



**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ

| ตัวแปรอิสระ                                                   | b     | S.E.  | Beta  | t      | Sig   |
|---------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| ค่าคงที่                                                      | 0.364 | 0.113 | -     | 3.213  | 0.001 |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X1)                             | 0.173 | 0.040 | 0.192 | 4.294  | 0.000 |
| ด้านความมั่นคงในงาน (X3)                                      | 0.088 | 0.037 | 0.100 | 2.368  | 0.018 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X6)                          | 0.083 | 0.039 | 0.089 | 2.098  | 0.037 |
| ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการ<br>การทำงาน (X7) | 0.568 | 0.044 | 0.566 | 13.001 | 0.000 |

มีนัยสำคัญที่ 0.05, R = 0.838 R<sup>2</sup> = 0.701 Adjusted R Square = 0.698  
Std. Error of the Estimate = 0.370 Durbin-Watson = 1.727  
สมการถดถอยพหุคูณ :  $Y = 0.364 + 0.173X_1 + 0.088X_3 + 0.083X_6 + 0.568X_7$

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และเมื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการพบว่าพนักงานมีระดับความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากที่สุด

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด คือความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร โดยจะเห็นได้จากพนักงานมีการคิดริเริ่ม วิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิตา เล็บครุฑ (2554) ที่ศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับที่ดีที่สุด



ความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ในด้านที่รองลงมา คือความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเห็นได้จากการที่พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามรูปแบบนโยบายการบริหารงานขององค์กรอย่างเคร่งครัด และพึงพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร โดยบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยจูงใจที่ประกอบไปด้วยความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน ผลจากการศึกษาวิจัยด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานรู้สึกมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ รู้สึกว่าตำแหน่งงานของตนมีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยา โภคา (2553) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกภูมิใจและพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปัจจัยค่าจูงใจที่ประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมการทำงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ พนักงานมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด รวมถึงได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล และมีโอกาสในการเข้ารับฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญภูมิ บุญชม (2553) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานสูงจะมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตย์ คำวิจารณ์ และวไลภรณ์ วรรณสังข์ (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่าปัจจัยในการจัดการองค์กร ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน นโยบายการจ่ายโบนัส และเข้าใจแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าดังนี้



1. จากผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับเนื้อหางานที่มีความกดดัน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงและยังส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ในเรื่องเกี่ยวกับความผูกพันให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปร หรือปัจจัยอื่นๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2560). รายชื่อโรงงานที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการ รายเดือน. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2560. จาก. <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=dataservice&tabid=1>
- จันจิรา ละประจัน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ชาญภูมิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. วิทยานิพนธ์คณะพัฒนาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. งานวิจัย คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิทยา โภคา. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- วรรณมา ยงพิศาลภพ. (2560). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2560-2562: อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. วิจัยกรุงศรี, 1-6.
- วรภรณ์ นาควิลัย. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.



- สุนันทา มิ่งเจริญพร. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานขององค์การของธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วารสารวิทยบริการ, กรุงเทพมหานคร.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). ความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- อาทิตย์ คำวิจารณ์ และวไลภรณ์ วรรณสังข์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. คณะบริหารธุรกิจและการศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. (with Mausner, B. and Snyderman, B.), Wiley, New York.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee–Organization Linkages: The psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(March 1977): 46-56.
- Yamane, Taro. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publication.