



Proceeding

<https://cretech.rmutk.ac.th>

การประชุมวิชาการระดับชาติเชิงสร้างสรรค์ ครั้งที่ 7
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ร่วมกับ สมาคมนวัตกรรมและเทคโนโลยีสร้างสรรค์)

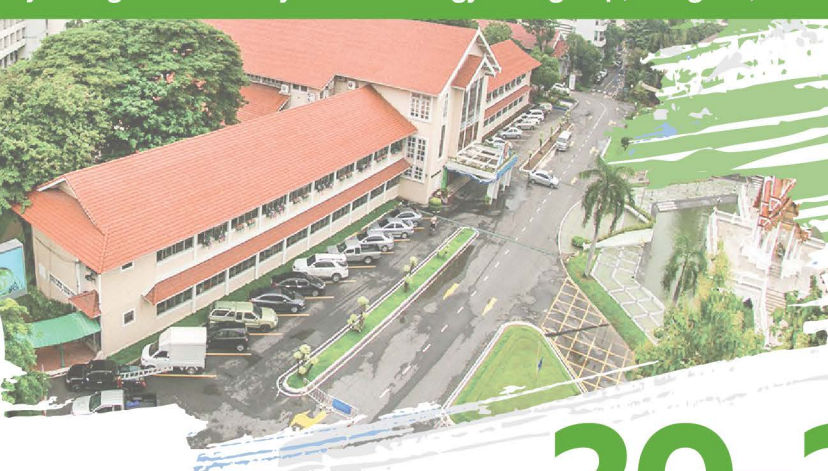
CreTech 2023

National Conference on

Creative Technology &

in Engineering, Material and Manufacturing

at Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok, Thailand



20-22 July 2023



RMUTK RAJAMANGALA
KRUNGTHEP

For Further Information

Rajamangala University of Technology Krungthep

Tel : +(66) 2 287 9600 EXT 3111 Fax : +(66) 2 287 9684

cretech@mail.rmutk.ac.th

<https://cretech.rmutk.ac.th>





“การประชุมวิชาการระดับชาติเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ราชมงคลกรุงเทพวิชาการ 2566” ครั้งที่ 7
เอกสารรวบรวมบทความวิจัย “การประชุมวิชาการระดับชาติเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ ราชมงคลกรุงเทพ
วิชาการ 2566” ครั้งที่ 7

โดย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เลขที่ 2 ถนนนางลิ้นจี่ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

เมื่อ วันที่ 20 - 22 กรกฎาคม 2566



สารจากอธิการบดี

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ เทคโนโลยี เชิงสร้างสรรค์ ครั้งที่ ๗ (7th National Conference on Creative Technology) ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ นักวิจัยและนักศึกษา ได้นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ด้านเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ของตนต่อสาธารณชน อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความก้าวหน้าของงานวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับและพัฒนาคุณภาพงานวิจัย ตลอดจนการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย

ในนามของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ขอขอบคุณ ท่าน ดร.ประพิณ อภินรเศรษฐ์ ท่าน ดร.กิตติพงศ์ พร้อมวงศ์ ท่าน ศ.ดร.ตรีทศ เหล่าศิริหงษ์ทอง และ Assoc.Prof.Eliani Ezani ที่ให้เกียรติเป็น Keynote Speaker ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นักวิจัยผู้ร่วมประชุม และนำเสนอผลงานวิจัย คณะกรรมการดำเนินการจัดการประชุมในครั้งนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัย จันทน์มณี
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF EMPLOYEES IN THE AUTO PARTS INDUSTRY, BANG
PHLI DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE

นุจลี สอนสุภาพ^{1*}, ผศ.ดร.สุธินี มงคล²
Nuchjalee Sonsupap^{1*}, Asst. Prof. Dr. Suthinee Mongkol²

¹มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี
Sripatum University Chonburi Campus
²มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ
Sripatum University Bangkok

*Corresponding author. E-mail: nuchjalee_s1980@hotmail.com

บทคัดย่อภาษาไทย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทดลองครั้งนี้เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ทั้งหมด 5 บริษัท บริษัท ละ 80 คน รวมทั้งหมด 400 คน ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในเขต อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

ABSTRACT

The objectives of this research are: 1. To study the level of job satisfaction, commitment to the organization and loyalty to the organization of employees in the auto parts industry, Bang Phli District, Samut Prakan Province 2. To compare the level of job satisfaction Commitment to the organization and loyalty to the organization of employees in the auto parts industry, Bang Phli District, Samut Prakan Province, classified by demographic characteristics. 3. To study the work factors influencing job satisfaction, organizational commitment and organizational loyalty of employees in the auto parts industry, Bang Phli District, Samut Prakan Province. Used to collect data in research It is a questionnaire created by the researcher himself. The researcher has divided the methods of data access and data collection into 2 types which are document data collection. and field data collection. Commitment to the organization and loyalty to the organization of employees in the automotive parts industry, Bang Phli District, Samut Prakan Province there are personal factors monthly income length of work Job title (level) and marital status Work satisfaction Corporate



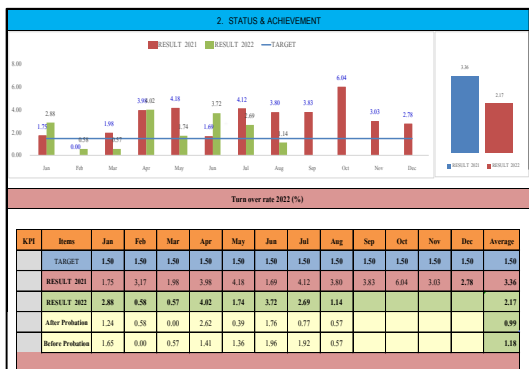
Commitment and Loyalty The gender and age personal factors influenced the job satisfaction. Corporate Commitment and Loyalty Effects on job satisfaction commitment to the organization and loyalty to the organization of employees in the automotive parts industry in Bang Phli District, Samut Prakan Province. Person factors, gender factors, did not affect the factors, Factors Affecting Job Satisfaction Commitment to the organization and loyalty to the organization of employees in the automotive parts industry, Bang Phli District, Samut Prakan Province, including gender, age, income, length of work in the company, job position

Keywords: Work factors, job satisfaction, commitment to the organization, loyalty to the organization, Auto Parts Industry.

1. บทนำ
ที่มาและความสำคัญ

“ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ทุกองค์กร สามารถดำเนินธุรกิจหรือ กิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นบุคลากรที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต่างก็ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า “คน” เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่ทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไป แม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกัน และ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขา



ภาพที่ 1 สถิติการลาออก ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2565
ที่มา: ข้อมูลภายในจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทฯ แห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

บริษัทฯ แห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการโดยในปี พ.ศ. 2564 ที่ผ่านมาเทียบกับข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2565 (ดังแสดงในตารางที่ 1) จะเห็นได้ว่า อัตราการลาออกลดลง แต่ก็ยังสูงกว่าเป้าหมายที่ทางบริษัทตั้งไว้ ปัญหาการลาออกทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกผู้สมัคร และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การสรรหาพนักงานใหม่มีผลกับ Productivity ขององค์กรมาก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้มาใช้แก้ไขปรับเปลี่ยน หรือกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายจากอัตราการลาออกที่ลดลง และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีอิทธิพลด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ



3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
สร้อยตระกูล (2542: 133) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับการทำงาน

กรุน เบิร์ก (Locke. 1976: 1342: citing in Gruneberg.1979:3) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ภาวะความพึงพอใจทางอารมณ์ของบุคคลที่เป็นผลจากงานหรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

จอห์นส์ (Johns.1992 : 137) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติโดยรวมของพนักงานที่มีต่องาน

ไพรัช ศิลาศรี (2559) ให้ความหมาย ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ดีต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน พอใจในผลงาน วัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรัก และมีความผูกพันต่อองค์กร และจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจและทุ่มเท

ฉัตรรัตน์ สวนเศรษฐ์ ระพิน ชูชื่น และธนวิน ทองแพง (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงาน โดยในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง

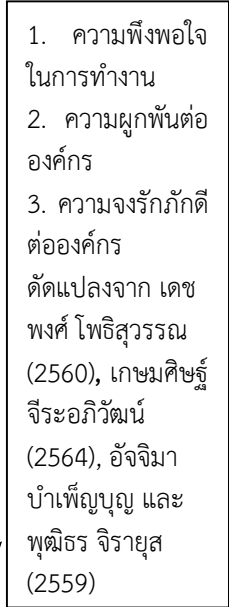
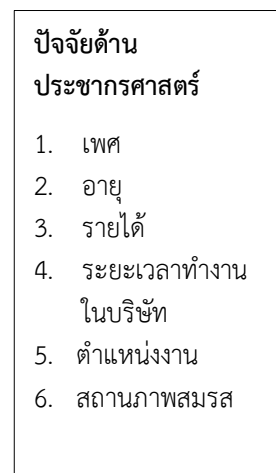
ประมะ สตะเวทิน, 2546 ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น จะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่

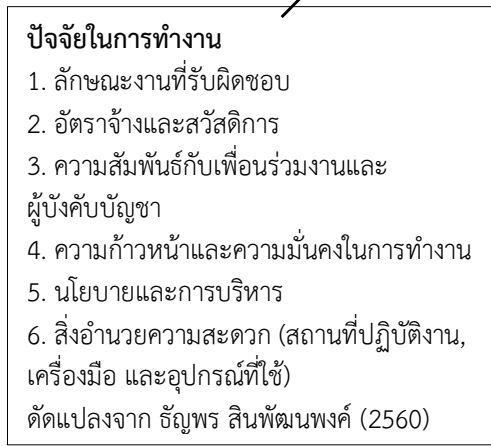
แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

อิศราภรณ์ เดชวรรณ (2548) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างเรื่องความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปรตาม



ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3.3 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน และ สถานภาพสมรส แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

2. ระดับอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความ พึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความ จงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ของพนักงานใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 แบบแผนการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม แบบ Likert Scale ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับ แทน 5 ความหมายคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.2 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานใน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ ทั้งหมด 5 บริษัท บริษัท ละ 80 คน รวม ทั้งหมด 400 คน ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในเขต อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

4.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยโครงสร้าง แบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน และ สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน จำนวน 23 ข้อ โดยดัดแปลงจาก ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ซึ่งประกอบด้วย

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ
2. อัตราจ้างและสวัสดิการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

5. นโยบายและการบริหาร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ

6. สิ่งอำนวยความสะดวก (สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ทำการวิจัย ได้แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บ รวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเอกสาร และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ช่วย ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ของ ผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับข้อมูลปัจจัยในการทำงาน
3. ค่า t-test และค่า F-test (One-Way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยทำการ เปรียบเทียบรายคู่

5. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 48.8 มี รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.8 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 จำแนกตามตำแหน่งงาน (ระดับ) พนักงานปฏิบัติงาน คิด เป็นร้อยละ 41.5 และจำแนกตามสถานภาพสมรส คิดเป็น ร้อยละ 54.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน

โดยภาพรวมของปัจจัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 คือ ระดับ ความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนอันดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับ



มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย = 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.70 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับสอง คือ ด้านงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความท้าทาย และน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย = 4.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.79 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด อันดับสาม คือ ท่านมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย = 4.12 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.77 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด และอันดับสี่ คือ ด้านปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 ตามลำดับ

ด้านอัตราจ้างและสวัสดิการ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย = 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 ระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านอัตราจ้างและสวัสดิการ พบว่า อันดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่านในปัจจุบัน ในระดับมาก (= 4.12) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.12) อันดับสาม คือ ท่านได้รับการประเมินเพื่อการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.08) และอันดับสี่ คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.03) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย = 4.06 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.77 ระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า อันดับแรก คือ ท่านรับฟัง ปฏิบัติตามนโยบาย และให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา ในระดับมาก (= 4.20) รองลงมาคือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.14) อันดับสาม คือ ท่านได้รับการปฏิบัติที่ดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.12) และอันดับสี่ คือ ท่านพูดคุย ปรีกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 3.76) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย = 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.80 ระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า อันดับแรก คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.06) รองลงมางานที่ท่านทำอยู่ ส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญเพิ่มมากขึ้นได้

ปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.00) อันดับสาม คือ งานและองค์กรที่ท่านทำอยู่ไม่มีความเสี่ยงหรืออ่อนไหวมากต่อปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 3.82) และอันดับสี่ คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าและมั่นคง โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 3.81) ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย = 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.77 ระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า อันดับแรก คือ องค์กรมีนโยบายที่เหมาะสม และมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (= 4.40) รองลงมาคือ ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีแนวคิดทางการบริหารที่ทันสมัย โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (= 4.24) และอันดับสาม คือ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (= 4.22) ตามลำดับ

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (สถานที่ปฏิบัติงาน, เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้) พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย = 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.75 ระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (สถานที่ปฏิบัติงาน, เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้) พบว่า อันดับแรก คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในองค์กรของท่าน ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพดี สะอาด ปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (= 4.30) รองลงมาคือ ระบบสาธารณูปโภคในองค์กร มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 3.95) อันดับสาม คือ ท่านมีเครื่องมือ/อุปกรณ์ วัสดุสำหรับใช้ทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 3.86) และอันดับสี่ คือ ห้องทำงานของท่าน ได้รับการออกแบบอย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 3.76) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3: ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

โดยภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (= 4.16) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน เป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ด้านพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (= 4.29) อันดับที่ 2 คือ ด้านองค์กรของท่านสร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.17) และอันดับที่ 3 คือ ด้านท่านพึงพอใจในการได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก (= 4.01) ตามลำดับ



ผลของด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($= 4.13$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านตั้งใจจะทำงานที่องค์กรแห่งนี้ตลอดช่วงวัยทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($= 4.33$) อันดับสอง คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรแห่งนี้ เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($= 4.22$) อันดับสาม คือ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($= 4.03$) อันดับสี่ คือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($= 3.95$) ตามลำดับ

ผลที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($= 4.00$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าอันดับแรก คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($= 4.15$) อันดับสอง คือ ท่านยินดีปฏิบัติตามที่องค์กรมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเข้าใจที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($= 4.04$) อันดับสาม คือ หากมีบุคคลเข้าใจผิด หรือกล่าวถึงบริษัทในทางที่เสียหาย ท่านจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเข้าใจที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($= 3.95$) และอันดับสี่ คือ ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่แม้ว่าท่านจะมีโอกาสก็ตาม อยู่ในระดับมาก ($= 3.86$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4: ข้อมูลเชิงอนุมานข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ ระยะเวลาทำงานในบริษัท ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : ระดับอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานใน

อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน

6. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงอนุมานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: ผลวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน (ระดับ) และสถานภาพสมรส ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านอายุ มีอิทธิพลด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลที่แสดงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการนั้น ปัจจัยด้านบุคคล ด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อปัจจัยแต่ด้วยจากผลการวิจัยเนื่องจาก กลุ่มพนักงานที่ทำอุตสาหกรรมยานยนต์ ส่วนมากจะเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 59.5 ที่อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.8 ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.1 มีตำแหน่งงาน (ระดับ) พนักงานปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และมีสถานภาพ สมรสคิดเป็นร้อยละ 54.8

อาจเป็นเพราะว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติดีขั้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไป แม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกัน และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ณัฐวุฒิ ชมภุชงค์, 2553) ทั้งเพศ และกลุ่มอายุ (นายพิพัฒน์ มีเถื่อน, 2562) ดังนั้นพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงในทุกกลุ่มอายุ จึงมีความ



พึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือน และสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ ของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ ตนมีความสำคัญ ต่อ

องค์กรความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งได้ ไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลวิจัย ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร นั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวเทียนศรี บางม่วงงาม (25) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี

สมมติฐานที่ 2: ระดับอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่แตกต่างกัน ในแต่ละด้านมีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยในการทำงาน ที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และด้านอัตราจ้างและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สิ่งอำนวยความสะดวก

(สถานที่ปฏิบัติงาน, เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้) ตามลำดับงานวิจัยนี้สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้งันทร์ (2560) อัครเดช ไม้งันทร์ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึง แนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้และความเข้าใจ ในงาน หมายถึงสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม การทดสอบ ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง และการได้ปฏิบัติงานที่ตรง กับความรู้ความสามารถของตนเอง นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 19) ได้กล่าวถึงแนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ มีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความ ยุติธรรม ในการปฏิบัติงาน การรักษาระเบียบวินัยในการ ปฏิบัติงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการ ปฏิบัติงานให้กระจ่างความน่าเชื่อถือ ในการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ฝึกสอน และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมาย สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสามารถ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบหมายงาน อย่างชัดเจน ด้านการฝึกอบรม และด้านการประเมิน ยุติธรรม เป็นต้น โดยปัจจัยดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพล งานวิจัยนี้สอดคล้องกับ ปิยะ เจริญเวชรักษ์ (2556) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของทัศนคติ

ต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานรวมถึง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวนี้ ได้แก่ความรู้สึกความสำเร็จในงานและการได้รับการยกย่องสมจิต คิตน้อย (2554) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความสุขความสบายที่ได้รับจากสถานที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้จากองค์การ

3. ผลการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพล สอดคล้องกับ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นอย่างดี ทั้งด้านสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้ความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น มีเวลาส่วนตัวที่สามารถอยู่กับครอบครัว ส่งผลให้พนักงานมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

7. ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

ด้านปัจจัยในการทำงาน

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านปัจจัยในการทำงาน ซึ่งมีหลายด้านเช่น ในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านอัตราจ้างและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สิ่งอำนวยความสะดวก (สถานที่ปฏิบัติงาน, เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้) ซึ่งองค์กรต้องดำเนินการ มีดังนี้

1.1 องค์กรต้องกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ชัดเจนเพื่อส่งผลต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.2 องค์กรต้องกำหนดอัตราค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ

1.3 องค์กรต้อง สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต้องมีการจัดอบรม ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.4 องค์กรต้อง กำหนดเป้าหมายในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและการเติบโตของพนักงาน (Career Path) ให้ชัดเจนของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จะทำให้พนักงานขององค์กรนั้น ๆ ทราบในการเติบโตของตนเอง

1.5 ผู้บริหารขององค์กรต้องมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อพนักงานจะได้ทราบทิศทางในธุรกิจขององค์กรต่อไป

1.6 องค์กรต้อง สนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งด้านสถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ต้องพร้อมและมีเสถียรภาพ ต่อการใช้งานเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งมีหลายด้านเช่น ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งองค์กรต้องดำเนินการ มีดังนี้

1.1 องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกอยากทำงานให้ดีที่สุด พยายามในสิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับจากองค์กรแห่งนี้ และพอใจในการได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้

1.2 องค์กรต้องสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเสมือนครอบครัวและมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้

1.3 องค์กรต้องสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จ และไม่คิดจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่แม้ว่าจะมีโอกาสก็ตาม หรือหากมีบุคคลเข้าใจผิดหรือกล่าวถึงบริษัทในทางที่เสียหาย พนักงานขององค์กรจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะอื่น

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต่างก็ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า “คน” เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ นั่น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนั้น ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไป แม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกัน และ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเช่นกัน

ยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และสภาวะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้แต่ละองค์กรต้องหันกลับมาทบทวนด้านการบริหารงานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น



โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนและจัดการองค์ความรู้ สร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำในการปรับตัวให้ทันกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรที่อยู่รอดได้ คือองค์กรที่สามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ จะต้องสามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ดี รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้น องค์กรจะต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในด้าน การเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด

ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำด้านความคิดเพื่อการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีคุณลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารและ พัฒนาอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหารและการพัฒนาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน และมีความเป็นเหตุเป็นผลสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ซึ่งสิ่งที่สำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ บุคลากรในองค์กร เพราะการที่องค์กรจะเติบโตและเจริญก้าวหน้าได้นั้น จะต้องมีความสามารถ มีความร่วมมือและเสียสละในการทำงานให้กับ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้แนวโน้ม ในการลาออกงานลดลง เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมของพนักงาน ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับ งานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยนำตัวแปรต่างๆ ในปัจจัยต่างๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจากเดิม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการอิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือกลุ่มหรือรายบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. นำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงในปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและลดการลาออกของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ ให้ได้มากที่สุด

4. ศึกษาข้อบกพร่องในหัวข้อปัจจัยที่ยังไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้มีผลต่อปัจจัยในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ครอบคลุมปัจจัย

5. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อำเภอ บางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ของจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำไปปรับปรุงปัจจัยอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพ

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] กัญจน์ภัส ชูผล. ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. 2559.
- [2] ณัฐวุฒิ ชมภูพงษ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. 2553.
- [3] เทียนศรี บางม่วงงาม .ปัจจัยส่วนบุคคล. 2562.
- [4] อิศารัตน์ สอนเศรษฐ์, ระพิน ชูชื่น และธนวิน ทองแพง. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยบูรพา. 2562.
- [5] นลพรธณ บุญฤทธิ. แนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงาน. 2558, น 19.
- [6] นฤมล นีราทร. ความก้าวหน้า. 253. ระศักดิ์ กาบรรณารักษ์ . 2527, น 1-3.
- [7] ปรมะ สตะเวทิน. ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน. 2546.



- [8] ปิยะ เจริญเวชรักรักษ์.ความพึงพอใจในการทำงาน. 2556.
- [9] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .อัตราจ้างและสวัสดิการ .2544:252
- [10] ปานทิพย์ บุญยสุต.อัตราจ้างและสวัสดิการ 2540. หน้า 14.
- [11] พิพัฒน์ มีเถื่อน.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. 2562.
- [12] ไพรัช ศิลาศรี. ความจงรักภักดีต่อองค์กร. 2559.
- [13] มนฤดี กฤษเกษรียงไกร. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.2547
- [14] สมจิตร จันท์เพ็ญ ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพัน ต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่สถาบัน พัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) .2557.
- [15] สมจิต คิดน้อย. ความพึงพอใจในการทำงาน 2554.
- [16] สุปัญญา ไชยชาญ.ลักษณะทางประชากรศาสตร์. 2551
- [17] สร้อยตระกูล.ความพึงพอใจในงาน2542: 133.
- [18] อิศราภรณ์ เดชวรรณ. ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แอลฟา คราฟท์ เวิร์ค จำกัด.2548.
- [19] อัครเดช ไม้จันทร์.แนวคิดปัจจัยในการปฏิบัติงาน. 2560, หน้า 29.
- [20] Greenberg and Baron 2000, p 154-156
- [21] Gruneberg.ความพึงพอใจ. 1979:3
- [22] Johns.ความพึงพอใจ.1992 : 137
- [23] Locke.1976:1342:citing in
- [24] Luthans.ความพึงพอใจในการทำงาน 2002 : 230.
- [25] Nelson and Quick (1997, p 422 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ



CreTech 2023

การประชุมวิชาการระดับชาติเชิงสร้างสรรค์ ครั้งที่ 7
(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ร่วมกับ สมาคมนวัตกรรมและเทคโนโลยีสร้างสรรค์)

National Conference on

Creative Technology &

in Engineering, Material and Manufacturing

at Rajamangala University of Technology Krungthep, Bangkok, Thailand



RMUTK RAJAMANGALA
KRUNGTHEP

For Further Information

Rajamangala University of Technology Krungthep

Tel : +(66) 2 287 9600 EXT 3111 Fax : +(66) 2 287 9684

cretech@mail.rmutk.ac.th

<https://cretech.rmutk.ac.th>