แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มุทิตา บุญอ่อน[1]

ทองฟู ศิริวงศ์[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 4) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 109 คน เครื่องมือสำหรับงานวิจัยเป็นคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 – 34 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานทั่วไป และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยสุขอนามัย อยู่ในระดับมาก เช่นกัน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และงานที่ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 4) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก และด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 5) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิต

อุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน 6) แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน นโยบายบริษัท ความมั่นคงในงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ งานที่ท้าทายความสามารถ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีเพียงด้านงานที่ท้าทายความสามารถ และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงบบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์การ, แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Work Motivation and Work Environment Affecting Employee Engagement in a Private Automotive Parts Manufacturing Company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

Mutita Boon-Aon[1]

Thongfu Siriwong[2]

ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of work motivation among employees in a private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 2) examine the level of work environment among employees in a private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 3) examine the level of organizational commitment among employees in a private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 4) examine organizational commitment classified by personal factors of employees in a private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and 5) examine the effects of work motivation and work environment on employee commitment in a private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. This quantitative research utilized a population of 109 employees in a private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the majority of respondents were male, aged 25-34 years, held a bachelor's degree, were general employees, and had an average monthly income of 20,001-30,000 baht; 2) overall work motivation was at a high level, with motivating factors having the highest mean at a high level, followed by hygiene factors also at a high level; 3) overall work environment was at a high level, with adequate resources for work operations having the highest mean at a high level, followed by support from colleagues and challenging work, both at high levels respectively; 4) overall organizational commitment was at a high level, with continuance commitment having the highest mean at a high level, followed by normative commitment and affective commitment, both at high levels respectively; 5) personal factors

including gender, age, education level, job position, and average monthly income did not result in differences in organizational commitment among employees in the private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; 6) all 11 dimensions of work motivation, including achievement, recognition, advancement in position, responsibility, nature of work performed, relationships with colleagues, supervisor-employee relationships, company policy, job security, wages, and working conditions, did not affect organizational commitment among employees in the private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; and 7) all 3 dimensions of work environment, including challenging work, support from colleagues, and adequate resources for work operations, were found that only challenging work and support from colleagues significantly affected organizational commitment, while adequate resources for work operations did not affect organizational commitment among employees in the private automotive parts manufacturing company in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Work Environment

ความสำคัญของปัญหา

องค์กรในยุคการแข่งขันที่รุนแรงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการสร้างความผูกพันของพนักงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของประสิทธิภาพและความสำเร็จในระยะยาว พนักงานที่มีความผูกพันสูงย่อมแสดงถึงความทุ่มเท และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ในปัจจุบันตลาดรถยนต์สันดาปถูกแทรกแซงโดยตลาดรถยนต์ EV จากข้อมูลสรุปยอดจอง MOTOR SHOW 2025 สัดส่วนยอดจองรถภายในงาน รถในกลุ่ม EV มียอดจองอยู่มากส่งผลให้การผลิตอุปกรณ์รถยนต์สันดาปต้องปรับตัวชะลอกำลังการผลิตลง

ตารางยอดจองรถยนต์ MOTOR SHOW 2025 10 อันดับ ครั้งที่ 46 : 24 มีนาคม – 6 เมษายน 2568

ยอดจองรถยนต์ 77,379 คัน	1.BYD 10,353 คัน	2.TOYOTA 9,615 คัน	3.GAC AION 7,018 คัน
4.Deepal 6,589 คัน	5.Honda 5,948 คัน	6.MG 5,910 คัน	7.GWM 4,959 คัน
8.Mitsubishi 4,398 คัน	9.Nissan 3,139 คัน	10.Isuzu 2,989 คัน	

ที่มา : MOTOR SHOW 2025 (https://www.pptvhd36.com/automotive/news/246445)

อุณหภูมิประเทศไทยตั้งอยู่ในเขตร้อน อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีสูงถึงเกือบ 40˚C (กรมอุตุนิยมวิทยา,2568) ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ทำงานในอาคารที่โล่งนั้นเกิดอุปสรรคในการทำงานเนื่องจากสภาพอากาศที่ร้อนอบอ้าว

บริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอาจจะต้องมีการปรับทักษะทางด้านการทำงานในด้านต่างๆ เช่น 1. ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น อาจจะต้องมีการเพิ่มทักษะทางด้านงานการผลิตอุกรณ์รถยนต์ EV 2. ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น งานด้านเอกสาร เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมองว่า ต้องมีความรับผิดชอบ ยุ่งยาก และอาจจะไม่มีตัวอย่างงานที่ดีหรือมีการสอนงานทางด้านนี้ 3. งานค่อนข้างมีความกดดัน เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตเพื่อส่งมอบตามกำหนดเวลา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

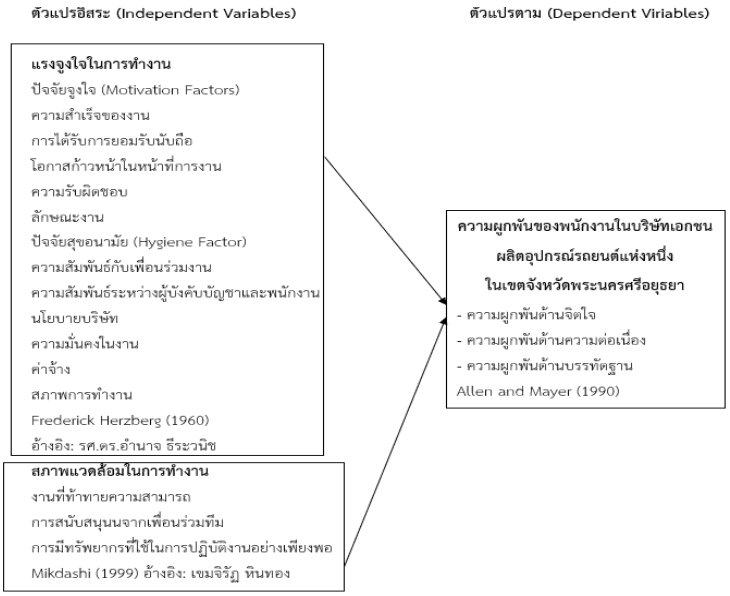
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. **แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)**

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้ใช้ความสามารถไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยสำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน นโยบายบริษัท ความมั่นคงในงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรคาดหวัง Frederick Herzberg (1960)

2. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment)**

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรใน

องค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ งานที่ท้าทายความสามารถ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม และ การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ Mikdashi (1999)

3. ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้ยาวนานที่สุด โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้แสดงออกในรูปแบบของความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน Allen and Mayer (1990)

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสำหรับการพัฒนาสมมติฐานการวิจัย

4.1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีงานวิจัยที่นำมาพัฒนาสมมติฐานนี้ คืองานวิจัยของ Frederick Herzberg ได้พัฒนา “ทฤษฎีสองปัจจัย” หรือทฤษฎีแรงจูงใจ–สุขอนามัย ซึ่งอธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจาก 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายบริษัท การบริหาร การควบคุมดูแล เงินเดือน ความสัมพันธ์ สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้ช่วยลดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง และปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจที่แท้จริง ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน

4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีงานวิจัยที่นำมาพัฒนาสมมติฐานนี้ คืองานวิจัยของ Mikdashi (1999) ซึ่งได้จำแนกสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ งานที่มีความท้าทายและต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมทีม และ การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจและวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้หลักการคำนวณ Taro Yamane (1973) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 109 คน

สูตร $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling error)

ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

แทนค่า $n = \frac{150}{1+150(0.05^2)}$

$= 109.09$

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลัก ความน่าจะเป็นแบบเป็นระบบ โดยเลือกศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เป็นพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 109 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (2) แรงจูงใจในการทำงาน (3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (4) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2–4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่าค่า IOC ของทุกข้อคำถามมีค่าเกิน 0.5 ซึ่งถือได้ว่า แบบสอบถามชุดนี้ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสำหรับทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามนี้ มีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผ่านแบบสอบถามออนไลน์ภายในช่วงเวลาที่กำหนด จำนวน 109 คน โดยขอหนังสืออนุเคราะห์จากคณะบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อประสานหัวหน้าการควบคุมและตรวจสอบเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ก่อนนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับของตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และใช้สถิติ

Multiple Regression ด้วยวิธี Stepwise แต่ก่อนอื่น จะทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตามด้วยสถิติ Correlation

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากกลุ่มตัวอย่าง 109 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 56 คน (ร้อยละ 51.4) มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 24.8) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน (ร้อยละ 79.8) มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป จำนวน 75 คน (ร้อยละ 68.8) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 51 คน (ร้อยละ 46.8)

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ				
ความสำเร็จของงาน	4.11	0.585	มาก	3
การได้รับการยอมรับนับถือ	4.02	0.584	มาก	5
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.21	0.531	มากที่สุด	1
ความรับผิดชอบ	4.13	0.556	มาก	2
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.514	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.11**	**0.261**	**มาก**	
ปัจจัยสุขอนามัย				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.12	0.599	มาก	1
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน	4.11	0.636	มาก	3
นโยบายบริษัท	4.11	0.637	มาก	2
ความมั่นคงในงาน	4.08	0.672	มาก	4
ค่าจ้าง	3.98	0.668	มาก	6
สภาพการทำงาน	4.03	0.714	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.250	มาก	
ภาพรวม	4.15	0.448	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.15, S.D. = 0.448) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.261) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ปัจจัยสุขอนามัย ($\bar{X}$= 4.07, S.D. = 0.250) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$= 4.21, S.D. = 0.531) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$= 4.13, S.D. = 0.556) อยู่ในระดับมาก ความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.585) อยู่ในระดับมาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$= 4.10, S.D. = 0.514) อยู่ในระดับมาก และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.584) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยสุขอนามัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$= 4.12, S.D. = 0.599) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ นโยบายบริษัท ($\bar{X}$= 4.11, S.D. =

0.637) อยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ($\bar{X}$= 4.11, S.D. = 0.636) อยู่ในระดับมาก ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$= 4.08, S.D. = 0.672) อยู่ในระดับมาก สภาพการทำงาน ($\bar{X}$= 4.03, S.D. = 0.714) อยู่ในระดับมาก และค่าจ้าง ($\bar{X}$= 3.98, S.D. = 0.668) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
งานที่ท้าทายความสามารถ	4.44	0.583	มากที่สุด	1
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.743	มาก	3
การมีทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	4.11	0.686	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.448	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงานที่ท้าทายความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.583) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท้าทายทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถทำสำเร็จได้ ($\bar{X}$= 4.61, S.D. = 0.593) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความท้าทายและกระตุ้นให้ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X}$= 4.48, S.D. = 0.675) อยู่ในระดับมากที่สุด และงานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ใหม่และเติบโตในสายอาชีพ ($\bar{X}$= 4.25, S.D. = 0.884) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

4. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
ด้านจิตใจ	4.46	0.640	มากที่สุด	3
ด้านความต่อเนื่อง	4.62	0.511	มากที่สุด	1
ด้านบรรทัดฐาน	4.56	0.521	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.55	0.481	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.55, S.D. = 0.481) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X}$= 4.62, S.D. = 0.511) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}$= 4.56, S.D. = 0.521) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านจิตใจ ($\bar{X}$= 4.46, S.D. = 0.640) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ว่า ของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise แสดงผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4

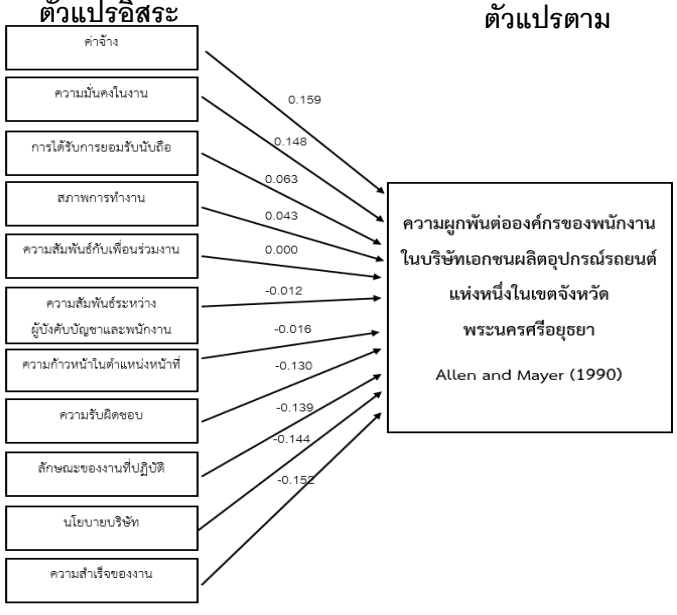
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างระดับความคิดเห็นของของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	5.390	1.133		4.757	0.000*		
ความสำเร็จของงาน	-0.125	0.082	-0.152	-1.530	0.129	0.935	1.069
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.051	0.081	0.063	0.635	0.527	0.946	1.058
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	-0.014	0.091	-0.016	-0.158	0.875	0.913	1.095
ความรับผิดชอบ	-0.113	0.089	-0.130	-1.272	0.206	0.874	1.144
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.130	0.096	-0.139	-1.348	0.181	0.867	1.154
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.000	0.081	0.000	-0.004	0.997	0.890	1.123
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน	-0.009	0.077	-0.012	-0.117	0.907	0.874	1.144
นโยบายบริษัท	-0.109	0.076	-0.144	-1.426	0.157	0.900	1.111
ความมั่นคงในงาน	0.106	0.071	0.148	1.487	0.140	0.924	1.082
ค่าจ้าง	0.114	0.073	0.159	1.557	0.123	0.881	1.135
สภาพการทำงาน	0.029	0.070	0.043	0.416	0.679	0.842	1.188

$R = 0.331$, $R^2 = 0.109$, Adjusted $R^2 = 0.008$, SEE. = 0.479, F = 1.082, Sig. = 0.384

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มี 11 ตัว ได้แก่ ค่าจ้าง ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายบริษัท และความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยสุขอนามัยด้านค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสูงที่สุด และตัวแปรทั้ง 11 ตัวดังกล่าวนี้ ร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้เป็น 0.8% อีกร้อยละ 99.2 เป็นอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้ทำการศึกษาในที่นี้

สามารถสรุปตัวแบบ (Model) ที่ได้จากผลการวิจัยพร้อมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบ (Model) จากผลการวิจัยพร้อมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 56 คน มีอายุ 25-34 ปี จำนวน 27 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 87 คน มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป จำนวน 75 คน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 51 คน พนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน นโยบายบริษัท ความมั่นคงในงาน ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านค่าจ้าง ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา วรรธนอารีย์ และอภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ซึ่งพบว่าเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อความพึงพอใจและความมั่นคงในชีวิต หากหน่วยงานสามารถจัดสรรค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยลดแรงต้านในการทำงานและเพิ่มความผูกพันกับหน่วยงานได้ และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าค่าจ้าง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่พนักงานได้รับเป็นที่ยอมรับจะช่วยป้องกันความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมช่วยลดความไม่พอใจเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันต่อองค์กร

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของเขมจิรัฏฐ์ หินทอง (2567) ซึ่งพบว่า พนักงานควรมีเส้นทางการเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและผลงานที่ทำ และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าองค์การควรสร้างความมั่นคงในงานให้กับพนักงานเพื่อสนองความต้องการในด้านความมั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้เมื่อพนักงานรับรู้ถึงโอกาสเติบโตในอาชีพ จะรู้สึกปลอดภัย มั่นใจ และตั้งใจทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย จันทร์ศรีนวล (2567) ซึ่งพบว่าผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงาน และพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน แนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าคือการทำให้พนักงานรู้สึกว่าความพยายามของตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากฝ่ายจัดการ ทั้งนี้การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานสร้างความภาคภูมิใจ กระตุ้นแรงจูงใจภายใน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของเขมจิรัฏฐ์ หินทอง

(2567) ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงาน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายของพนักงานอย่างจริงจัง มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อสภาพจิตใจ และมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด จะส่งผลในทางบวกต่อสภาพการทำงานของพนักงาน และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าควรจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน แสงสว่าง การระบายอากาศ และอื่นๆเพื่อป้องกันความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยช่วยลดความเครียด เพิ่มความสบายใจ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรใส่ใจและเกิดความไว้วางใจต่อองค์กร

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล บุญเทียน (2568) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานที่ดีและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าในองค์การที่ปัจจัยอนามัยเป็นไปด้วยดี ทำให้พนักงานมีโอกาสได้รับการตอบสนองทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ทำให้พนักงานอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของนายนิติศักดิ์ ปานปรุง (2567) ซึ่งพบว่า การที่มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดีจะเป็นจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานเป็นสาเหตุของความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่เปิดกว้างและเป็นธรรมระหว่างหัวหน้าลูกน้องช่วยเสริมความไว้วางใจ ความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน

7. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา วรรธนอารีย์ และอภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ซึ่งพบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และองค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและเส้นทางสายอาชีพให้กับพนักงานในองค์กร และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อผลลัพธ์จากผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานรับรู้เหตุผลอย่างชัดเจนต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูงของตน ทั้งนี้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาทักษะทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับ และเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ

8. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของของฤทธิชัย จันทร์ศรีนวล (2567) ซึ่งพบว่าพนักงานที่ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติงานอย่างรอบคอบครบถ้วนตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านปริมาณงาน ความถูกต้อง และความตรงต่อเวลา และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าศักยภาพต่อการได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งการขยายงานหรือการมอบหมายงาน เป็นตัวจูงใจที่ทรงพลังสำหรับพนักงานบางคน ทั้งนี้การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญสร้างความรู้สึกไว้วางใจ ภาคภูมิใจในบทบาท และกระตุ้นความทุ่มเทต่อองค์กร

9. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย จันทร์ศรีนวล (2567) ซึ่งพบว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นเป็นการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน ส่งผลต่อความรู้และความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงาน และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่างานให้โอกาสต่อการแสดงตัวตนของพนักงาน และมีผลต่อความพึงพอใจส่วนตัว พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะรับภาระงานนั้นๆ อย่างกระตือรือร้น ทั้งนี้งานที่ท้าทายและมีความหมายช่วยเพิ่มทักษะ ความภูมิใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

10. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านนโยบายบริษัท ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของณริศรา เวทยานนท์ (2566) ซึ่งพบว่า นโยบายบริษัทหรือการบริหารงานอย่างชัดเจนนั้น ทำให้พนักงานมีการทำงานได้ง่ายขึ้นและส่งผลให้ผลงานนั้นออกมามีประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าการมีนโยบายที่เหมาะสมและเป็นธรรมช่วยลดความไม่พอใจในงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้นโยบายที่ชัดเจนและยุติธรรมช่วยลดความสับสนในหน้าที่ ทำให้พนักงานเชื่อมั่นในระบบการบริหารและมีความมั่นใจต่อองค์กร

11. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทเอกชนผลิตอุปกรณ์รถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติยา วรรธนอารีย์ และอภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ซึ่งพบว่าความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยพนักงานที่บรรลุเป้าหมายในการทำงานจะเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และแนวคิดของ Frederick Herzberg (1960) ที่ว่าโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในบางอย่างหรือสนับสนุนคุณค่าในบางอย่างสามารถเป็นแหล่งความพอใจในงาน ทั้งนี้ความสำเร็จในการทำงานทำให้พนักงานภาคภูมิใจ เชื่อมั่นในความสามารถของตน และเกิดแรงจูงใจภายในที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ด้านค่าจ้าง องค์กรควรกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส ให้สอดคล้องกับภาระงานรวมทั้งพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจ

2) ด้านความมั่นคงในงาน ควรสร้างความชัดเจนในนโยบายการจ้างงาน การประเมินผล และเส้นทางอาชีพ เพื่อลดความวิตกกังวลและเสริมความเชื่อมั่นต่อองค์กร

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรจัดให้มีระบบการชื่นชมและให้รางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อสะท้อนคุณค่าของความพยายามและผลงาน

4) ด้านสภาพการทำงาน ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและความปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การติดพัดลมระบายอากาศ การพักเบรกย่อยอย่างน้อย 20-30 นาที/วัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และโอกาสในการเติบโตและพัฒนา

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม หรือการศึกษากรณีศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในบริบทของอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์รถยนต์

บรรณานุกรม

กรมอุตุนิยมวิทยา.(2568). ติดตามข้อมูลสภาพอากาศ. สืบค้นจาก https://www.tmd.go.th/info/%E0%B8%A0%E0%B8%A1%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A8%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2)

กิตติยา วรรธนอารีย์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2568).แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(3), 2-17.

เขมจิรัฏฐ์ หินทอง (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การของบริษัทผลิต.การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา.ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณริศรา เวทยานนท์ (2566).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงสูงใจใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี.สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

นิติศักดิ์ ปานปรุง (2567).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานปกครอง กรณีศึกษาสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มงคล บุญเทียน (2568).การทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชน การซื้อ ขาย สัมปทาน รถกอล์ฟไฟฟ้าแห่งหนึ่ง.การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา.ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฤทธิชัย จันทร์ศรีนวล (2567).ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราราราชการกรมชลประทาน.การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ)สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory (3rd ed.). McGraw-Hill.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49–60.