

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี
**Influence of Organization Culture and Work Motivation to Organization
Commitment of Operation Staff in Automotive Part
Manufacturing Company in Chon Buri Province**

บุญชรสมบัติ ตุงคง และ ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Puncharat Tungkhong and Thittarat Pimpaporn

Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: phusit.t@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 288 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอาศัยความน่าจะเป็นเลือกวิธีการตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ คือ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทำการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000)

2) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000)

3) แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; แรงจูงใจในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstracts

The objectives of this research were to study 1) To study the influence of organizational culture on organizational commitment of the operation staff of auto parts manufacturing company in Chon Buri Province 2) To study the influence of working motivation on motivation factors to organizational commitment of the operation staff of auto parts manufacturing company in Chon Buri Province 3) To study the influence of working motivation on hygiene factors to organizational commitment of the operation staff of auto parts manufacturing company in Chon Buri Province, It is a survey research, The sample of the study comprised 288 employees of the automotive part manufacturing company in Chon Buri Province by using probability sampling with stratified random method, The analyze the frequency, percentage, mean, standard deviation and hypothesis was tested by multiple regression analysis.

The results of the research founded:

1) The organization culture influences to organization commitment of the operation staff of automotive parts manufacturing company in Chon Buri Province. Statistically significant of 0.05. (Sig. = 0.000)

2) The work motivation on motivation factors influences to organization commitment of the operation staff of automotive parts manufacturing company in Chon Buri Province. Statistically significant of 0.05. (Sig. = 0.000)

3) The work motivation on hygiene factors influences to organization commitment of the operation staff of automotive parts manufacturing company in Chon Buri Province. Statistically significant of 0.05. (Sig. = 0.000)

Keywords: Organization Culture; Work Motivation; Organization Commitment

บทนำ

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยในตลาดโลก พบว่า ไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ทุกประเภทเป็นอันดับที่ 1 ของอาเซียน 1 ของเอเชีย และอันดับ 5 ของโลก อันดับ 11 และหากพิจารณาจากยอดขายรถยนต์เชิงปริมาณ พบว่า ตลาดรถยนต์ของไทยใหญ่เป็นอันดับที่ 6 ของโลก อันดับ 17 ของอาเซียน 2 และอันดับ (วิจัยกรุงศรี, 2563 : ออนไลน์) สำหรับภาคตะวันออกของประเทศไทยตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดของภูมิภาคอาเซียนสามารถเชื่อมโยงไปยังประเทศจีนและอินเดียที่มีประชากรจำนวนมากและมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงโดยสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) ของภูมิภาคเอเชียและประเทศแถบแปซิฟิกคิดเป็น 1 ใน 3 ของมูลค่า GDP ของโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : ออนไลน์)

จังหวัดชลบุรีนับเป็นฐานการผลิตสินค้าส่งออกสำคัญของประเทศไทย และจากรายงานการส่งออกประจำปี ของประเทศไทย คือ รถยนต์ อุปกรณ์และ 1 พบว่า สินค้าส่งออกที่สำคัญที่สุดอันดับ 2562 ล้านบาท ซึ่งมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ อ 846,435 ส่วนประกอบซึ่งมีมูลค่าอุปกรณ์และส่วนประกอบมีอัตราการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องจากข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี จึงส่งผลให้มีความจำเป็นต้องมีการขยายอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น (กระทรวงพาณิชย์, 2563 : ออนไลน์)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่ต้องตระหนักอยู่เสมอและเป็นตัวสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์อันดีและเหนียวแน่นกลมเกลียวกันระหว่างพนักงานกับองค์กร อันส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยที่พนักงานมีความรู้สึกที่ ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์กร รวมทั้งองค์กรเองก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง ดุจดังพนักงานและองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ปรัชญา ดาติ, 2557 : 52) และสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องมีการทบทวนและให้ความสำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรซึ่งใช้เป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์กรเป็นการดำเนินงานร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้บุคลากรจะต้องมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอาจเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และเมื่อบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้แล้วก็จะทำให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข (ปริญ บุญฉนวน, 2556 : 58)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปองค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้ดีอีกด้วย ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ ขาดขวัญและกำลังใจรู้สึกเบื่อหน่ายหรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพเกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีขอบทุจริตคอร์รัปชันหรือทำงานเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัวส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กรดังนั้นหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมบุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญาเสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (วรรณ อารณ, 2557 : 26-40)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี เนื่องด้วยอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบมีอัตราการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องจากข้อมูล 5 ปีย้อนหลัง ส่งผลให้องค์กรใน

อุตสาหกรรมนี้มีความจำเป็นต้องมีการขยายอัตราการผลิตเพิ่มขึ้น และเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลทางเลือกสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยอันเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่างๆขององค์กร อันเป็นส่วนสำคัญเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร และพนักงานจะมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรการวิจัยครั้งนี้คาดหวังว่าจะสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนำไปประยุกต์ใช้เพื่อก่อเกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากประชากรทั้งหมด 1,004 คน โดยผู้ศึกษาเลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยอ้างอิงจำนวนประชากร 1,000 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงขอเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 10 ตัวอย่าง ยอดรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 288 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นข้อความถามปลายปิด (Close-ended question) มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 ตอน โดยส่วนที่ 1 เป็นการใช้คำถามปลายปิดแบบสำรวจรายการ (Check list) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2-5 ของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบ

ประเมินค่าหรือมาตราส่วน (Rating scale) ในการวัดความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับตาม Likert scale ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน แล้วทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Index of item objective : IOC) มีค่าความสอดคล้องอยู่ที่ระหว่าง 0.67 – 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.924–0.949 ก่อนเก็บข้อมูลจริง

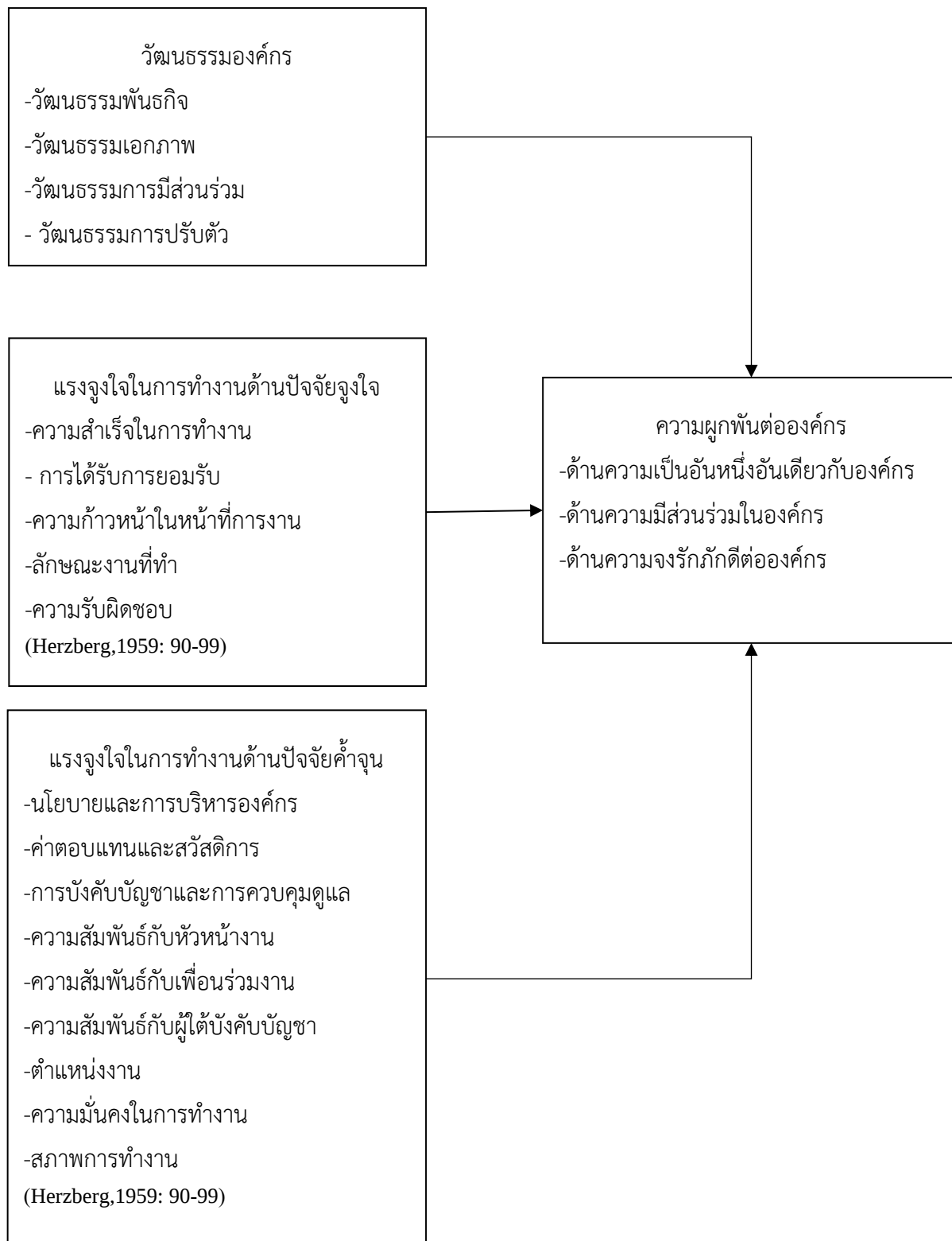
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg, 1959 : 90-99) และความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 288 ตัวอย่าง ตามวัตถุประสงค์สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานกับองค์กรที่ทำงาน ณ ปัจจุบัน โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐานหาค่าร้อยละ ดังนี้

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 288 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 81.94 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 40.97 ระดับการศึกษา ม.6 หรือเทียบเท่า จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 63.54 และสุดท้ายในส่วนของอายุงานหรือระยะเวลาการทำงานกับองค์กรที่ทำงาน ณ ปัจจุบัน มีอายุงานมากกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 40.97

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและค่าจูง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและแยกตามรายด้าน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	n = 288		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัฒนธรรมพันธกิจ	3.88	0.71	เห็นด้วยมาก
วัฒนธรรมเอกภาพ	3.94	0.67	เห็นด้วยมาก
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	3.91	0.63	เห็นด้วยมาก
วัฒนธรรมการปรับตัว	3.91	0.63	เห็นด้วยมาก
ด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	3.91	0.58	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ($\bar{X} = 3.91$) ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่ ลำดับที่หนึ่ง คือ วัฒนธรรมเอกภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ($\bar{X} = 3.94$) ลำดับถัดไป คือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ($\bar{X} = 3.91$) และวัฒนธรรมการปรับตัว พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ($\bar{X} = 3.91$) และลำดับสุดท้าย คือ วัฒนธรรมพันธกิจพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและแยกตามรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ	n = 288		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.71	เห็นด้วยมาก
การได้รับการยอมรับ	3.85	0.64	เห็นด้วยมาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.64	เห็นด้วยมาก
ลักษณะของงานที่ทำ	4.05	0.64	เห็นด้วยมาก
ความรับผิดชอบ	3.91	0.62	เห็นด้วยมาก
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.93	0.56	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่ ลำดับที่หนึ่ง คือ ลักษณะของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ลำดับถัดไป คือ 4.05 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.05$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ($\bar{X} = 4.00$) ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ($\bar{X} = 3.91$) ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ($\bar{X} = 3.88$) และลำดับสุดท้ายคือการได้รับการยอมรับ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและแยกตามรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูน	n = 288		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
นโยบายและการบริหารองค์กร	3.96	0.61	เห็นด้วยมาก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.94	0.67	เห็นด้วยมาก
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.05	0.64	เห็นด้วยมาก
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.88	0.63	เห็นด้วยมาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.58	เห็นด้วยมาก
ตำแหน่งงาน	4.00	0.64	เห็นด้วยมาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.91	0.72	เห็นด้วยมาก
สภาพการทำงาน	4.00	0.65	เห็นด้วยมาก
แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนโดยรวม	3.95	0.54	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูนของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ($\bar{X} = 3.95$) ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่ ลำดับที่หนึ่ง คือ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ($\bar{X} = 4.05$) ลำดับถัดไป คือ สภาพการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ($\bar{X} = 4.00$) ตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ($\bar{X} = 4.00$) นโยบายและการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ($\bar{X} = 3.96$) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ($\bar{X} = 3.94$) ความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ($\bar{X} = 3.91$) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ($\bar{X} = 3.88$) และลำดับสุดท้ายคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและแยกตามรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 288		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร	4.11	0.70	เห็นด้วยมาก
ด้านความมีส่วนร่วมในองค์กร	3.98	0.79	เห็นด้วยมาก
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.97	0.78	เห็นด้วยมาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	4.02	0.72	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ($\bar{X} = 4.02$) ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยที่ ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ($\bar{X} = 4.11$) ลำดับถัดไป คือ ด้านความมีส่วนร่วมในองค์กรพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ($\bar{X} = 3.98$) และลำดับสุดท้ายคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ($\bar{X} = 3.97$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 5 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.461	.189		2.443	.015*		
วัฒนธรรมพันธกิจ	.525	.077	.510	6.790	.000*	.229	4.362
วัฒนธรรมเอกภาพ	.233	.067	.215	3.492	.056	.341	2.928
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	.206	.069	.179	2.989	.005*	.360	2.777
วัฒนธรรมการปรับตัว	-.051	.070	-.044	-0.721	.471	.348	2.869

$$SE_{est} = \pm .44; \text{Durbin-Watson} = 1.155$$

$$R = 0.797; R^2 = 0.635; F = 122.879; DF = 4; sig = 0.000$$

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 122.879, df = 4$, ค่า Sig. = 0.000)

ตารางที่ 6 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	602.	195.		3.080	002.*		
ความสำเร็จในการทำงาน	656.	077.	636.	8.541	*000.	230.	4.355
การได้รับการยอมรับ	091.	073.	081.	1.248	213.	306.	3.269
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	254.-	077.	225.-	3.306-	*001.	275.	3.635
ลักษณะของงานที่ทำ	453.	073.	396.	6.189	000.*	312.	3.206
ความรับผิดชอบ	074.-	076.	064.-	971.-	332.	293.	3.408

$$SE_{est} = \pm .44; \text{Durbin-Watson} = 1.206$$

$$R = 0.800; R^2 = 0.641; F = 100.513; DF = 5; sig = 0.000$$

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.800 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 55.90 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย ความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 100.513$, $df = 5$, ค่า Sig. = 0.000)

ตารางที่ 7 ผลของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.340	.170		2.001	.046*	.340	.170
นโยบายและการบริหารองค์กร	.157	.059	.132	2.676	.008*	.338	2.955
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.035	.063	.032	.552	.581	.246	4.069
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	.175	.065	.153	2.684	.008*	.253	3.957
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	-.080	.078	-.070	-1.026	.306	.178	5.617
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.024	.049	-.019	-.496	.620	.549	1.820
ตำแหน่งงาน	-.378	.068	-.330	-5.592	.000*	.234	4.269
ความมั่นคงในการทำงาน	.497	.075	.494	6.618	.000*	.147	6.808
สภาพการทำงาน	.545	.091	.484	5.962	.000*	.124	8.055
SE_{est} = ±.35; Durbin-Watson = 1.751							
R = 0.879; R² = 0.772; F = 118.058; DF = 8; sig = 0.000							

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.879 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 22.80 เป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 118.058$, $df = 8$, ค่า Sig. = 0.000)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 288 ตัวอย่าง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยจากศึกษาพบว่า หากบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี มีวัฒนธรรมที่บริษัทมีการกำหนดเป้าหมายของบริษัทไว้อย่างชัดเจน และสมาชิกหรือพนักงานในบริษัทมีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมาย มีการยอมรับ รับรู้ และเข้าใจต่อเป้าหมายร่วมกัน ทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวรวมถึงบริษัทวัฒนธรรมที่บริษัทมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีการบริหารจัดการด้วย ตนเอง และสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัทและความผูกพันต่อบริษัทให้กับพนักงาน รวมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องในกิจกรรมของบริษัทและการทำงานเป็นทีม อาจส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของ Singh (2007 : 29-37.) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศอินเดีย พบว่า จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 382 ตัวอย่างจากบริษัทรถยนต์ 5 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า “ส่วนใหญ่มิติของวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญกับมิติความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานพนักงานขององค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้อย่างง่ายจากความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กร สิ่งนี้ชี้ให้เห็นได้ว่าแม้ว่า “วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นแบบองค์รวม แต่ก็สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งได้ ความมุ่งมั่นวัฒนธรรมองค์กรสามารถจัดการได้โดยการจัดการของพนักงานในองค์กรและโดยการกระทำของผู้นำองค์กร” เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ismail et al. (2020 : 16-25.) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำ และความไว้วางใจมีผลต่อความผูกพันองค์กรของอาจารย์โรงเรียน แอลพีโอ โพลีเทคนิค ณ เมืองจาการ์ พบว่า “วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร, รูปแบบความเป็นผู้นำมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร, ความไว้วางใจต่อองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ” นอกจากนี้ การวิจัยพบว่าหากคุณต้องเพิ่มความมุ่งมั่นของอาจารย์โรงเรียน แอลพีโอ โพลีเทคนิค ณ เมืองจาการ์ให้มีต่อองค์กรก็สามารถทำได้โดยการเพิ่มวัฒนธรรมองค์กร, รูปแบบความเป็นผู้นำและความไว้วางใจอย่างเป็นระบบและแบบแผน” และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ กันต์สุตา โกญจนานา (2559 : 32) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า

“วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05”

2. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยจากศึกษาพบว่า หากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นงานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความท้าทายความสามารถในการทำงานความมีอิสระในการทำงานเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามาสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังรวมถึงการทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และความสำเร็จของงานนั้นสามารถสร้างชื่อเสียงและผลตอบแทนต่อพนักงานอย่างเหมาะสมอาจส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ George and Sabapathy (2011: 90-99.) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับวิทยาลัย ณ เมืองบังกลอร์ พบว่า ผลวิจัยจากข้อมูลตามแบบจำนวนตัวอย่าง 450 ตัวอย่าง สรุปผลได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ระดับวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Salleh et al. (2016: 139-143.) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร และก่อให้เกิดการพัฒนาและความมุ่งมั่นของพนักงานในองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ผู้กำหนดนโยบายขององค์กรควรพิจารณาและมีส่วนร่วมในการให้แนวคิดเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในหมู่ของพนักงานด้วยความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีในหมู่พนักงานอาจทำให้เกิดความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการทำงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558:23) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า (1)แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขอนามัย (2)ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (3)แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสา

พนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี โดยจากศึกษาพบว่า หากบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรีมีช่องทางของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับข้อมูลสำคัญต่างๆอย่างทั่วถึง มีการชี้แจงถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจนและทั่วถึง รวมถึงมีการกำกับควบคุมดูแล และมีสายงานการบังคับบัญชาที่ดี มีตำแหน่งงานที่ชัดเจนไม่เกิดการโยกย้ายภายในบ่อย บริษัทฯสร้างความเชื่อมั่นสร้างความรู้สึกถึงความมั่นคงอยู่รอดของบริษัท รวมถึงสภาพในการทำงานของพนักงานมีความเหมาะสม เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับงานเขียนของเสกสรรค์ สนว (2563 : 54) ที่กล่าวว่า การสร้างความรักและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรจะช่วยให้องค์กรเติบโต และสามารถช่วยให้องค์กรกำหนดค่าเป้าหมาย การวิเคราะห์ต้นทุนกำไรที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนา รวมถึงประเมินศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงาน งานวิจัยของ Sohail et al. (2014 : 40-46.) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.39, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.49, p < 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานพนักงานก็จะมีค่าความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและจะมีมากขึ้นเมื่อเกิดความพึงพอใจและเช่นเดียวกับงานวิจัยของ (วรรณ อาวรณ์, 2557 : 26-40) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการ

บริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไปจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงขอเสนอ ข้อเสนอแนะ ที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1.1. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะในส่วนของการสื่อสารให้พนักงานได้มีการรับรู้และเข้าใจใน วิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและ ประสานงานระหว่างกันในการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเอกภาพของบริษัท อีกทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานขององค์กร

1.2. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ควรมี การออกแบบงาน มอบหมายงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานได้ปฏิบัติงานที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ตามเป้าหมายของบริษัท มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ที่ชัดเจน

1.3. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ให้ ให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยเฉพาะในส่วนของกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆของบริษัท ที่มีความเป็นธรรม มีนโยบายในการบริหารจัดการ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน หัวหน้างานควรมีการ มอบหมายงานให้พนักงานด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยยึดหลัก “Put the right man on the right job” คือการใช้คนให้ถูกกับงาน มีการมอบหมายงานให้พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งได้ทำงานที่มี ความสำเร็จต่อบริษัท ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงหน้าที่งานบ่อย ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานใน แต่ละครั้ง มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งควรมีการสร้าง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบริษัทให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งทำให้ ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยอื่นๆ ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพให้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อที่จะให้ ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนในมุมอื่น และเป็นข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี เท่านั้นสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปหรือสำหรับผู้สนใจสามารถทำการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นหรือเพิ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันออกไป เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเทียบเคียงและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กว้างขวางต่อไป

2.3 การวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายอิทธิพลของ ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรีได้ไม่ทั้งหมด อาจจะมีตัวแปรด้านอื่น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเช่นกันดังนั้นงานวิจัยในเรื่องนี้ ควรจะได้รับการ พัฒนาและคิดต่อยอดในด้านอื่นๆ เพื่อทดสอบต่อไปอีก

2.4 การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาประชากรกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการเพียงเท่านั้น เพื่อความ ครอบคลุม หากต้องการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นนโยบายในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรเพิ่มประชากร ให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับเพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ต่อยอดได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. (2563). สินค้าส่งออกสำคัญ 10 อันดับแรก พ.ศ. 2558-2562. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563. แหล่งที่มา: <http://www2.ops3.moc.go.th>
- กันต์สุตา โกญจนาน. (2558). วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงานและการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผล ต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทห้วเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนากรกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). (2563). วิจัยกรุงศรี/บทวิเคราะห์ธุรกิจ อุตสาหกรรมปี/2563-65, อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2563. แหล่งที่มา: https://www.krungsri.com/getmedia/4ab44c0c-2b2d-4054-9ce4-427f574e53dd/IO_Automobile_200724_TH_EX.pdf.aspx.
- ปรัชญา ดาดี. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน.
- ปริญ บุญฉวย. (2556). วัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนาลังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม) สาขาพัฒนา และการจัดการสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก พ.ศ. 2560-2564. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 7 กันยายน 2563. แหล่งที่มา: https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6381&filename=esdps.
- เสกสรรค์ สนวา. (2563). กระบวนทัศน์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ชุมชนสู่ความยั่งยืน. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- George and Sabapathy. (2011). Work Motivation of Teachers: Relationship with Organization Commitment, Christ University, Bangalore, India. *Journal of Canadian Social Science*. 7 (1), 90-99.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Ismail, D. M., Asmawi, M., & Widodo, S. E. (2020). *The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Trust to Organizational Commitments of LP3I Polytechnic Jakarta Lectures, Universitas Negeri, Jakarta*. *International Journal of Human Capital Management*. 4 (1), 16-25.
- Salleh, M. S., Zahari, M. S. A., Said, M. S. N., & Ali, O. R. S. (2016). *The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in The Workplace, Faculty of Business Management, Universiti Teknologi MARA, Dungun, Terengganu, Malaysia*. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. 6(5S), 139-143.
- Singh. (2007). Predicting organizational commitment through organizational culture: A study of automobile industry in India, Faculty of Management Studies, University of Delhi. *Journal of Business Economics and Management*. 7 (1), 29-37.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeen, M. (2014). *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction : (A Case of Education Industry in Pakistan)*, University of Sargodha, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research : A Administration and Management*. 14 (16), 40-46.