

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION AFFECT
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OPERATIONAL EMPLOYEES: A
CASE STUDY OF THE AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING
INDUSTRY IN AMATA CITY INDUSTRIAL ESTATE, CHONBURI
PROVINCE

ภัทรินทร์ บำเพ็ญทาน¹ และ กิติยา ทศนะบรรจง²

Pattarepan Bumpentan¹ and Kitiya Thassanabanjong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹⁻²Kasetsart University Sriracha Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Pattarepan.bu@ku.th

วันที่รับบทความ : 27 สิงหาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 9 กันยายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 11 กันยายน 2568

Received 27 August 2025; Revised 9 September 2025; Accepted 11 September 2025

Citation:



* ภัทรินทร์ บำเพ็ญทาน และ กิติยา ทศนะบรรจง. (2568). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(5), 472-490.

Pattarepan Bumpentan and Kitiya Thassanabanjong. (2025). Human Resource Management And Work Motivation Affect Organizational Commitment Of Operational Employees: A Case Study Of The Automotive Parts Manufacturing Industry In Amata City Industrial Estate, Chonburi Province.

Modern Academic Development And Promotion Journal, 3(5), 472-490.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน 2) เพื่อวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี โดยศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณและใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 389 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลางในทุกด้านที่ศึกษา ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบางด้าน เช่น การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 4.4 และ 3) แรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากลักษณะงานที่มีระบบและกระบวนการที่ชัดเจน ทำให้ปัจจัยแรงจูงใจมีผลกระทบน้อยกว่าปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, อุตสาหกรรมยานยนต์, พนักงานระดับปฏิบัติการ

Abstract

The objectives of this study were to examine the levels of opinions regarding human resource management and work motivation, to analyze how human resource management affects organizational commitment, and to analyze how work motivation affects organizational commitment among operational-level employees in an automotive parts manufacturing company located in Amata City Industrial Estate, Chonburi Province. This quantitative research used questionnaires to collect data from 389 operational-level

employees through snowball sampling. Statistical analyses included mean, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results showed that 1) employees' opinions on all aspects studied human resource management, work motivation, and organizational commitment were at a moderate level. 2) Some aspects of human resource management, such as recruitment and selection, performance appraisal, and compensation and benefits, had a statistically significant effect on organizational commitment at the 0.05 level. These factors could predict 4.4% of the variance in organizational commitment. 3) Both motivational factors and hygiene factors did not have a statistically significant effect on employees' organizational commitment. This may be due to the structured and clear nature of the work, which makes motivational factors less impactful than human resource management factors.

Keyword: Human Resource Management, Work Motivation, Organizational Commitment, Automotive Industry, Operational-level Employees

บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร และการสร้างโอกาสการจ้างงาน นอกจากนี้ ภาครัฐยังให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่การยกระดับประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางการผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ในภูมิภาคอาเซียนอย่างยั่งยืน (สภาอุตสาหกรรมยานยนต์, 2565) โดยปัจจุบันกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นฐานการผลิตยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคอาเซียน จากรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ของอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยในตลาดโลก พบว่าไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ทุกประเภทติดอันดับที่ 10 ของโลก อันดับที่ 5 ในเอเชีย และอันดับที่ 1 ในอาเซียน (วิจัยกรุงศรี, 2563) จากรายงานการส่งออกประจำปี 2566 พบว่าสินค้าส่งออกที่สำคัญที่สุดอันดับ 1 ของประเทศไทย คือ รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ

มีมูลค่าส่งออกกว่า 31,024.14 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เป็นสินค้าสำคัญที่การส่งออกขยายตัวคิดเป็นสัดส่วน 9% (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2566)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ เป็นหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมสำคัญที่อยู่ภายใต้นโยบายพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) โดยมีจุดเด่นด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย ครอบคลุมระบบสาธารณูปโภค การคมนาคมขนส่ง และโลจิสติกส์ที่ครบวงจร ทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ ช่วยเชื่อมโยงอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ในภาคตะวันออกเข้าด้วยกัน ความพร้อมด้านโครงสร้างเหล่านี้สร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันให้กับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยมีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งอนาคตในระดับภูมิภาค (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2565)

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในพนักงาน เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร พวกเขาจะมีความมุ่งมั่น ทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงาน และพร้อมสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่ (พัชรินทร์ จันทร์สุข และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์, 2565) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันนี้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุข และการให้คุณค่าในความสำเร็จของพนักงาน แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงช่วยลดอัตราการลาออกและการขาดงาน แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่ และเสริมสร้างความมั่นคงให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน (จักรพงษ์ อำนวยชัย และ ฮีบรอฮิม สารีมาแซ, 2567)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เนื่องจากเป็นกำลังหลักที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสำคัญขององค์กรโดยตรง นอกจากนี้ อุตสาหกรรมยานยนต์ยังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ปรับตัวได้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนด

แนวทางพัฒนาการบริหารและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่น ๆ นำไปปรับใช้ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
- 2) เพื่อวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
- 3) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) คือ การดำเนินงานและกำหนดนโยบายในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเป็นการจัดการที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การกำหนดค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์กับแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับการมีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสม การพัฒนาทักษะและศักยภาพ การจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ตามแนวคิดของ Mondy et al. (1999)

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังหรือแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการภายในหรือปัจจัยภายนอก ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ โดยแรงจูงใจส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ความตั้งใจ และความพยายามที่ต่อเนื่องในการทำงาน ซึ่งสามารถช่วยสร้างประสิทธิภาพ เพิ่มความผูกพันในองค์กร และนำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุดในงาน แรงจูงใจมีผลกระทบต่อองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากร โดยช่วยให้องค์กรสามารถ

ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ระดับ เรียงจากขั้นต่ำไปหาสูง ประกอบด้วย 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3) ความต้องการความรักและสังคม 4) ความต้องการในการได้รับการยกย่องนับถือ และ 5) ความต้องการประสบความสำเร็จชีวิต โดยความต้องการในระดับต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อน บุคคลจึงจะสามารถก้าวไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ (Maslow, A. 1970 อ้างถึงใน พัชรินทร์ แต่งไทย, 2564)

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) Alderfer (1972 อ้างถึงใน อรรถชัย ณ ภิบาล, 2566) ที่ได้ปรับปรุงทฤษฎีของมาสโลว์โดยย่อลำดับความต้องการเหลือ 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต 2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีมาสโลว์ตรงที่บุคคลสามารถกลับไปสู่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลินแลนด์ Mc Clelland's theory (1985 อ้างถึงใน สุวิทย์ ปี่เงิน, 2563) ที่เห็นว่าพนักงานจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการอำนาจ และ 3) ความต้องการความผูกพัน โดยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายและต้องการข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน

2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg's two factor theory (1959 อ้างถึงใน จิณห์จุฑา นิมนวล, 2561) ได้เสนอว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูง ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ 5) ความรับผิดชอบ และ ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย 1) นโยบายบริษัทและการบริหารงาน 2) เงินเดือนและสวัสดิการ 3) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 4) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 5) สภาพในการทำงาน 6) ความมั่นคงในการทำงาน และ 7) ตำแหน่งงาน

3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรคือ ทศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความตั้งใจทุ่มเทความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยแสดงออกผ่านความตั้งใจและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งมีความปรารถนาที่จะคงสถานะสมาชิกขององค์กรไว้ในระยะยาว (นภัสสร พรหมเขียว, 2565)

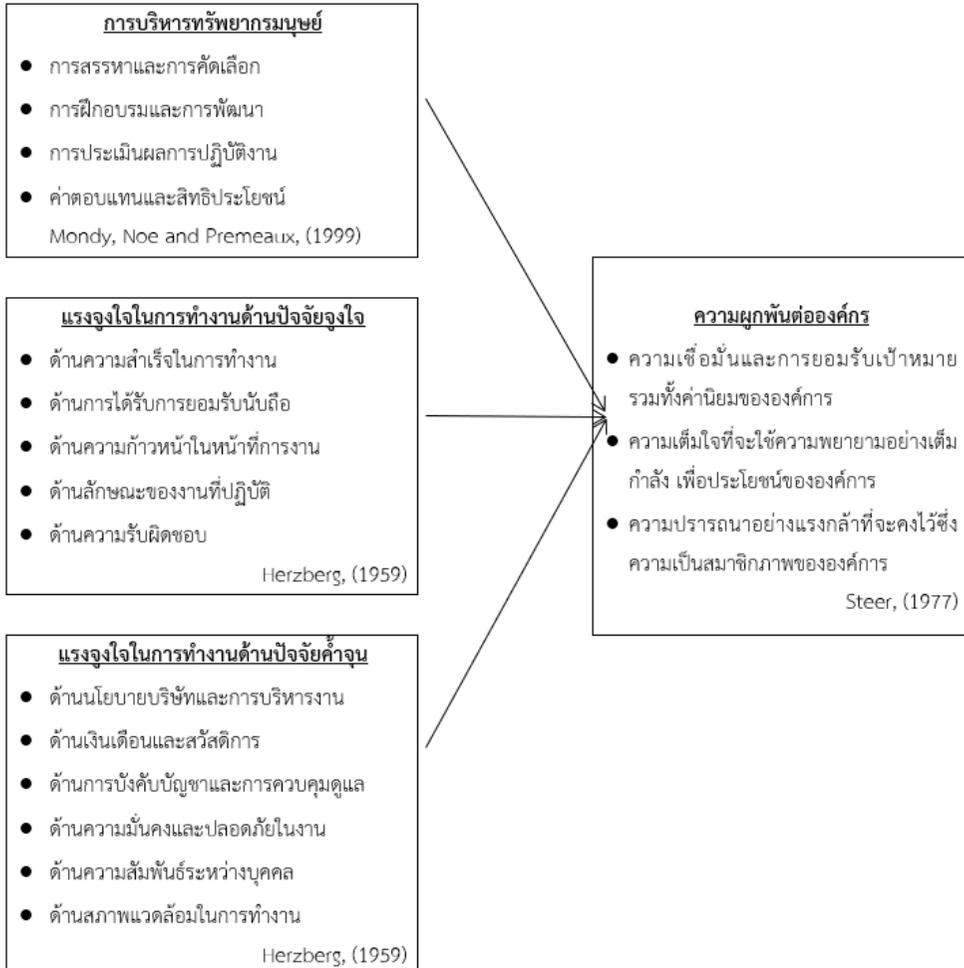
ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในหลายด้าน โดยมีความสำคัญดังนี้ (1) ด้านการพยากรณ์พฤติกรรมพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรสามารถพยากรณ์อัตราการเข้า-ออกจากงานของพนักงาน และเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (2) ด้านการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมี 1) อัตราการขาดงาน (Absenteeism) ที่ต่ำ เนื่องจากมีแรงจูงใจในการทำงานสูง 2) อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ที่ลดลง เพราะมีความจงรักภักดีและต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว และ 3) การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เนื่องจากมีความเต็มใจและมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และ (3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความผูกพันช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความภักดีต่อองค์กร และช่วยสร้างความยั่งยืนในการบริหารจัดการ ลดผลกระทบจากปัจจัยภายนอก (ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Steers (1977) มาเป็นกรอบในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เน้นถึงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการผูกพันของบุคลากรในหลายรูปแบบ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเต็มใจที่ตนเองเพื่อให้องค์กรเติบโต มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และต้องการทำงานในองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน

ยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี” การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้การวิจัยศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล มีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 186 บริษัท แต่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้วิธีการคำนวณ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เพื่อความครบถ้วนและความสะดวกในการเก็บข้อมูลจึงได้ทำการปรับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพิ่ม 10% เป็นจำนวนทั้งหมดทั้งสิ้น 420 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วย ถึง 5 = มากที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเนื้อหา โดยใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามกับจุดประสงค์ โดยได้มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มาพิจารณาแบบทดสอบ ซึ่งเกณฑ์การยอมรับว่าแบบทดสอบข้อนี้้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์จากค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับ

อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ค่าความเชื่อมั่นควรอยู่ในเกณฑ์ที่มากกว่า 0.70 โดยค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.751

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ ได้แก่ เอกสารงานวิจัย บทความทางวิชาการ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา เป็นการสรุปและอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ และความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

พบว่า ผลการศึกษาในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.28 ซึ่งเป็นตัวเลขที่สะท้อนถึงความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกด้าน ทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมถึงการสรรหาและคัดเลือก ในแต่ละด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาได้รับการประเมินในระดับสูงสุดที่ 3.35 ขณะที่การสรรหาและคัดเลือกได้รับการประเมินในระดับต่ำสุดที่ 3.23 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการที่พนักงานยังคงมีความต้องการในการพัฒนาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน (เช่น ความมั่นคงในการทำงาน การบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) พบว่าในภาพรวมพนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.28 โดยที่ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานได้รับการประเมินในระดับสูงสุดที่ 3.40 ขณะที่ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการประเมินในระดับต่ำสุดที่ 3.19 ซึ่งอาจสะท้อนถึงความสำคัญที่พนักงานให้กับความมั่นคงในที่ทำงานเป็นหลัก

ในด้านของแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจ (เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และการยอมรับนับถือ) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.27 โดยที่ด้านความสำเร็จในการทำงานได้รับการประเมินในระดับสูงสุดที่ 3.34 ขณะที่ด้านการยอมรับนับถือได้รับการประเมินในระดับต่ำสุดที่ 3.22 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานที่พนักงานมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ

และในด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.29 โดยที่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรได้รับการประเมินในระดับสูงสุดที่ 3.32 ขณะที่ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรได้รับการประเมินในระดับต่ำสุดที่ 3.25 ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการให้พนักงานมีความผูกพันและร่วมมือในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรีพบว่า

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี



Model	ความผูกพันต่อองค์กร						
	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.462	0.250		9.837	0.001*		
ด้านการสรรหาและคัดเลือก	0.084	0.031	0.141	2.724	0.007*	0.928	1.077
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	0.028	0.037	0.039	0.742	0.458	0.910	1.099
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.067	0.029	0.118	2.313	0.021*	0.953	1.049
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์	0.074	0.038	0.100	1.952	0.052	0.941	1.063
	R	R ²	AdjustR ²	S.E. (est.)	F	Sig.	
	0.210	0.044	0.034	.27824	4.413	0.002*	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ร้อยละ 4.4 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.27824 ค่า F เท่ากับ 4.413 และ ค่านัยสำคัญ ที่ระดับ 0.002 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

Model	ความผูกพันต่อองค์กร						
	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.598	0.229		11.368	0.000*		
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	0.033	0.025	0.068	1.315	0.189	0.946	1.057
ด้านการยอมรับนับถือ	0.053	0.034	0.079	1.525	0.128	0.948	1.054
ด้านความก้าวหน้า	0.037	0.035	0.054	1.047	0.296	0.957	1.045
ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	0.049	0.033	0.076	1.463	0.144	0.938	1.066
ด้านความรับผิดชอบ	0.041	0.024	0.085	1.664	0.097	0.985	1.015
	R	R ²	AdjustR ²	S.E. (est.)	F	Sig.	
	0.160	0.026	0.013	.28127	2.011	0.076	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี



Model	ความผูกพันต่อองค์กร						
	B	S.E.	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.723	.260		10.477	0.000*		
ด้านนโยบายบริษัทและการ บริหารงาน	0.044	0.032	0.073	1.397	0.163	0.948	1.055
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.033	0.036	0.047	0.900	0.369	0.927	1.079
ด้านการบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล	0.044	0.034	0.071	1.293	0.197	0.861	1.162
ด้านความมั่นคงและความ ปลอดภัยในการทำงาน	0.044	0.026	0.093	1.658	0.098	0.813	1.230
ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	0.009	0.020	0.023	0.425	0.671	0.890	1.123
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	-0.003	0.035	-0.005	-0.095	0.925	0.935	1.070
	R	R ²	AdjustR ²	S.E. (est.)	F	Sig.	
	.125	.016	.000	.28307	1.014	0.416	

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาจากอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยคำจูง ได้แก่ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยรวมแล้วพนักงานมีความคิดเห็นในระดับปาน

กลางในทุกด้านที่ศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมจิรา บุตรีธิยากัด และ พนิดา นิลอรุณ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า โทโยต้า โทโยต้า (ประเทศไทย) จำกัด ” ซึ่งพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาในทั้งสองกรณีสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการฝึกอบรมและพัฒนา และการดูแลความปลอดภัยในการทำงานที่ได้รับการเห็นชอบจากพนักงาน ทั้งนี้เป็นเพราะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในองค์กรที่ศึกษาและในงานวิจัยดังกล่าว มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันที่แข็งแกร่งยิ่งขึ้นของพนักงานกับองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 4.4 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์บางด้านสามารถสร้างความผูกพันให้กับพนักงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ จรรจิรา คนไหว และ ณัฐวุฒิ บุญศรี (2563) ที่ศึกษาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษา โรงแรมโนโวเทล ภูเก็ต โภคีธรา พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยืนยันว่าแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถมีผลกระทบในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนต่าง ๆ เช่น การสรรหาคัดเลือก การประเมินผล และค่าตอบแทน ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยของ วาริน วัตรครว (2562) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ วิฑิตาภัทร ทูทุมมา (2563) ที่พบผลการวิจัยเช่นเดียวกัน โดยอาจเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะ

ของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีการทำงานแบบกะที่เป็นระบบ มีการควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด และมีลักษณะงานที่เป็นรูทีนซ้ำ ๆ ซึ่งอาจทำให้ปัจจัยแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของงานที่มีระบบและกระบวนการที่ชัดเจน อาจทำให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจอื่น ๆ มีผลกระทบน้อยลง โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีการควบคุมและการทำงานที่ซ้ำซ้อน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การทำงานในอุตสาหกรรมที่มีระบบและกระบวนการที่ชัดเจนอาจทำให้ปัจจัยแรงจูงใจมีผลกระทบน้อยกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย** 1. องค์กรในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ควรปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้โปร่งใสและยุติธรรม โดยมีเกณฑ์ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่ง พร้อมตรวจสอบประวัติผู้สมัครอย่างเหมาะสม ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์ และนำผลประเมินไปใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม 2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ แม้ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ แต่หลักฐานจากงานวิจัยก่อนหน้ายืนยันถึงความสำคัญ โดยควรสร้างโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในงานที่ทำทลาย ส่งเสริมการเติบโตในอาชีพ และจัดระบบการยอมรับชื่นชมผลงาน 3. องค์กรควรรักษามาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนให้เหมาะสม แม้ผลการวิจัยไม่พบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยควรมีมาตรการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยดูแลสุขภาพพนักงาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย พัฒนาระบบสื่อสารภายใน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป** 1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การระหว่างอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์กับอุตสาหกรรมอื่น ๆ 2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรคั่นกลาง เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หรือบรรยากาศองค์การ ที่อาจเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ 3. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพหรือการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เพื่อเจาะลึกถึงมุมมองและประสบการณ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ การใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม หรือการจัดกลุ่มสนทนา จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ทักษะคติ และพฤติกรรมของพนักงานที่อาจไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถาม **ข้อจำกัดของงานวิจัย** 1. งานวิจัยนี้มีขอบเขตการศึกษาที่จำกัดเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยที่ได้ อาจไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือสรุปผลเป็นการทั่วไปกับพนักงานในระดับอื่น เช่น ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ หรือพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ได้ 2. การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการเจาะลึกถึงมุมมองและประสบการณ์ที่แท้จริงของพนักงาน การใช้เพียงแบบสอบถามอาจไม่สามารถสะท้อนความรู้สึกนึกคิด ทักษะคติ และพฤติกรรมที่ซับซ้อนของพนักงานได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้การศึกษาเป็นการวิจัยภาคตัดขวางที่เก็บข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น จึงไม่สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรต่าง ๆ ตามช่วงเวลาได้ 3. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเท่านั้น ซึ่งอาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษาซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานประจำปี 2565 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2568 จาก https://www.fact-link.com/search_cate.php?lang=lc&ctrid=003
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2566). สินค้าส่งออกสำคัญ 10 อันดับแรก พ.ศ. 2558-2562. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2568 จาก <http://www2.ops3.moc.go.th>

- จรรยา คนไหว และ ณัฐวุฒิ บุญศรี. (2563). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรม. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จักรพงษ์ อำนวยชัย และ อิบรอฮิม สารีมาแซ. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารในกรมทหารราบที่ 151 จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ*, 4(5), 171-188.
- ฉิมห์จุฑา นิมมวล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฐิตาภัทร์ ทูมมา. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้ แอนด์ เซลล์. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. ใน *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พัชรินทร์ จันทรสุษ และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. *วารสารการอาชีวศึกษาภาคกลาง*, 6(1), 40-49.
- พัชรินทร์ แต่งไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- วาริน วัดคราว. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิจัยกรุงศรี. (2563). *วิจัยกรุงศรี/บทวิเคราะห์ธุรกิจ/อุตสาหกรรมปี 2563-2565 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์*. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.krungsri.com>
- สภาอุตสาหกรรมยานยนต์. (2565). *อุตสาหกรรมยานยนต์จำเป็นในการส่งเสริมองค์การ*. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2568 จาก <http://www.thaiauto.or.th>
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- สุวิทย์ ปี่เงิน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสมาชิกสมาคมผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน จังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. 1959. *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons. Inc.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management (7th ed.)*. Prentice-Hall.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative science quarterly*, 46-56.