

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต  
รถยนต์

นักศึกษา

นางสาวเรวดี สุทธิกรณ์

รหัสประจำตัว

44064423

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2549

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณรณ แสงมณี

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ อติคุณ กาญจนพิบูลย์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ  
อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาการมีส่วน  
ร่วมที่จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่การมีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วม  
ในการแก้ไขปัญหาในงาน และการมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำ ของ  
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่  
ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสถิติที่  
ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐาน  
แต่ละข้อโดยใช้วิธี t-test และวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนด  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการ  
ประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีส่วนร่วม โดยรวมและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันต่อ  
องค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานต่างกันมีระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมี  
ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่นๆ และพนักงาน  
ฝ่ายจัดซื้อมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานฝ่ายอื่นๆ

3. พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงานและมีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่างกัันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน คือ

พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารกลุ่มอื่นๆ พนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูงและสูง และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารสูง

พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกลุ่มอื่นๆ พนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการรับข้อมูลข่าวสารค่อนข้างสูงและสูง และพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานค่อนข้างสูง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานสูง

และพนักงานที่มีส่วนร่วม โดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำต่ำและค่อนข้างต่ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำกลุ่มอื่นๆ และพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมโดยการปรึกษาหารือและการให้คำแนะนำค่อนข้างสูงและสูง

<b>Thesis Title</b>	Study of Employees' Participation Affecting Organizational Commitment in Automotive Industries
<b>Student</b>	Miss. Rewadee Suttikorn
<b>Student ID.</b>	44064423
<b>Degree</b>	Master of Science
<b>Programme</b>	Industrial Management
<b>Year</b>	2006
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Associate Professor Atinuch Kanchanapiboon

### **ABSTRACT**

The purposes of this research were (1) to study level in participation and level in organization commitment of employees in automotive industries (2) to compare the personal characteristics affecting organization commitment of employees in automotive industries (3) to study participation classifying in information participation, problem participation and idea participation of employees in automotive industries affecting organization commitment. The total number of sample was 393. The research instruments were constructed by the researcher to collect data. The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and to test hypotheses were t-test and One-way ANOVA which calculated by SPSS for windows. The hypotheses testing was set at the 0.05 level of significant. The results were as follows :

1. The whole participation and the whole organization commitment of employees were at rather high level.
2. The different sex, age and working experience did not cause any difference in the whole organization commitment but the different education level and department caused the difference to the whole organization commitment such as the employees who educated in bachelor degree had lower whole organization commitment than the employees who had other education and purchasing department employees had lower whole organization commitment than the employees who had other department.
3. The employees who had difference information participation, problem participation and idea participation caused the difference to the whole organization commitment such as :

The employees who had rather little information participation had lower whole organization commitment than the employees who had other information participation, the employees who had more information participation had moderate whole organization commitment than the employees who had rather more and more information participation and the employees who had rather more information participation had lower whole organization commitment than the employees who had more information participation.

The employees who had rather little problem participation had lower whole organization commitment than the employees who had other problem participation, the employees who had more problem participation had moderate whole organization commitment than the employees who had rather more and more problem participation and the employees who had rather more problem participation had lower whole organization commitment than the employees who had more problem participation

The employees who had little and rather little idea participation had lower whole organization commitment than the employees who had other idea participation and the employees who had moderate idea participation had lower whole organization commitment than the employees who had rather little and rather more idea participation.