

การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม  
ชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

**Organizational management that affects the organizational commitment of employees in the  
automotive parts industry In Amata City Industrial Estate Chonburi Province.**

บุษบา กำแสริฐ

สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

BUDSABA KAMSERT

Department of Business Administration, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่าง พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จำนวน 400 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น 0.919 โดยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการควบคุม ด้านการโน้มนำพนักงาน ด้านการวางแผน และอันดับสุดท้าย ด้านการจัดการองค์กร ตามลำดับ 2) พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ตามลำดับ 3) การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการโน้มนำพนักงาน ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับ

ความสัมพันธ์สูง ( $R = 0.784$ ) กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการองค์กร, ความผูกพันในองค์กร, อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

## Abstract

This research study on Organizational management that affects the organizational commitment of employees in the automotive parts industry In Amata City Industrial Estate aims to: study the organizational management that affects the organizational commitment of employees in the automotive parts industry In Amata City Industrial Estate. The sample employees in the automotive parts industry In Amata City Industrial were 400 respondents selected by simple random sampling. Data were collected by the questionnaire with the reliability of 0.919 and were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows. 1) The overall organization management of the sample were in a high level ranked in a descending order: controlling, staffing, planning, and organizing respectively. 2) The overall opinions about the organizational commitment for high performance organization of the sample were in a high level ranked in a descending order: having strong belief and accepting of the goals and values of the organization, being willing to devote effort to the benefit of the organization and having Determined to wish to be a member of the organization, respectively. 3) The factors of Organizational management planning, organizing, staffing and controlling affected the organizational commitment of employees in the automotive parts industry In Amata City Industrial Estate at a statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** Organizational management, Organizational commitment, Automotive parts industry

## บทนำ

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรหรือธุรกิจต่างๆให้ความสำคัญกับบุคลากรของตนเองมากขึ้น เพราะทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เราขาดไม่ได้ เพราะฉะนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรประสงค์จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อมจึงต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยจึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ทั้งในด้านการสร้างมูลค่าเพิ่ม การจ้างงาน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ ทั้งนี้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ที่สำคัญของโลก สะท้อนจากการที่ไทยมีการผลิตรถยนต์ต่อปีมากถึง 1.9 ล้านคัน สูงที่สุดในอาเซียน และเป็นอันดับ 10 ของโลก และสินค้ากลุ่มยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วนประกอบ ยังเป็นสินค้าส่งออกอันดับหนึ่งของไทย อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ที่มีบทบาทสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างมากต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ อีกทั้งเป็นส่วนเสริมให้อุตสาหกรรมยานยนต์มีความแข็งแกร่ง เนื่องจากการผลิตรถยนต์เครื่องยนต์สันดาปภายใน (Internal Combustion Engine: ICE) หรือ รถยนต์ที่ใช้ น้ำมันเชื้อเพลิง ต้องใช้ชิ้นส่วน OEM (Original Equipment Manufacturing) หรือชิ้นส่วนฯ ที่ป้อนให้กับโรงงานประกอบรถยนต์มากถึง 2-3 หมื่นชิ้นต่อคันสำหรับประเทศไทย ซึ่งมีอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่แข็งแกร่ง และมีส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ ที่เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ภาครัฐใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเพื่ออนาคต (New Engine of Growth) (The Story Thailand, 2023)

การบริหารจัดการเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ กล่าวคือ องค์กรจะดำเนินงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นได้ ต้องอาศัยการจัดการเป็นเครื่องมืออันสำคัญ การจัดการที่ดีจะส่งผลที่ดีต่อองค์กรมากมาย เช่น ก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงสามารถสร้างความผูกพันในองค์กรกับพนักงาน (HREX.asia, 2019) ความผูกพันที่พนักงานมีต่องานและองค์กร (Employee Engagement) เป็นสถานะที่พนักงานรู้สึกมีพลังและแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นทุ่มเททำงานด้วยความกระตือรือร้น หากพูดง่าย ๆ ก็คือการทำงานที่พนักงานรู้สึกรักในองค์กร และงานที่ทำ จนอยากทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร พนักงานที่มี employee engagement จะนำความรู้สึกผูกพันต่องานและองค์กรมาสร้างเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่สำคัญสามอย่างคือ 1) การพูด (Say) คือพูดถึงองค์กร งาน และเพื่อนร่วมงานของตัวเองในทางบวก 2) การอยู่ (Stay) คืออยากอยู่ทำงานให้องค์กรเดิมต่อไปแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่น 3) การพยายามสุดความสามารถ (Strive) คือ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ คอยคิดค้นหรือริเริ่มไอเดียใหม่ๆ พร้อมทั้งทำงานเกินความคาดหวังเพื่อให้งานออกมาประสบความสำเร็จ (Adecco, 2021) ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษา เพราะปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้มีลักษณะที่นิ่งแน่นอนตลอดไป แต่ปัจจัยเหล่านี้มีการปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจในขณะนั้นๆ การที่ทราบปัจจัยจะทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถ ปรับแนวทางให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบันได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น จนทำให้องค์กรสามารถสร้างความผูกพันในองค์กรกับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้องค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงาน รวมถึงสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้าน employer branding ที่ดีให้กับองค์กรได้อย่างดียิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นั้นไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรและเสริมสร้างบุคลากร ในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

## สมมติฐาน

การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้

## ขอบเขตงานวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งหมด 68,544 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้เสนอสูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน โดยสมมุติค่าสัดส่วน 0.5 และระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 400 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ตัวแปรการบริหารจัดการองค์กร
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ใช้แนวคิดของ Louis A. Allen (1958) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดการองค์กร (Organizing) ด้านการโน้มนำพนักงาน (Leading) และ ด้านการควบคุม (Controlling) ความผูกพันในองค์กร ใช้แนวคิดของ Steers and Porter (1983) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
2. สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการบริหารงานด้านอื่นๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ดังนี้

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

หลักการบริหารของ Henri Fayol (Principle of Organization)

ในขณะที่ Fayol เสนอวิธีการในการทำงานของพนักงานในองค์กรซึ่งเป็นการมององค์การในระดับของการปฏิบัติงานนั้น Henri Fayol (1841) เสนอแนวความคิดในการบริหารงานขององค์การ ซึ่งพิจารณาวิธีการทำงานขององค์การ ข้อเสนอทางทฤษฎีของ Henri Fayol ประกอบด้วย Henri Fayol (1841) เสนอองค์ประกอบของการบริหาร (element of management) 5 ประการ คือ (John Sheldrake, 1996: 53-55) ได้แก่ 1. การวางแผน (planning) ซึ่งได้แก่ การกำหนดภาพในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุและวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผล การวางแผนจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความเป็นเอกภาพ (unity) มีความต่อเนื่อง (continuity) มีลักษณะยืดหยุ่น (flexible) และมีความกระชับและชัดเจน (precision) การวางแผนจะมีความเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์อนาคตขององค์การ 2. การจัดรูปงานหรือการจัดองค์การ (organizing) องค์ประกอบในเรื่องการจัดองค์การเป็นการพิจารณาแบ่งงานภายในหน่วยงานว่าใครควรทำอะไรในองค์การ ควรจะประกอบด้วยหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงใดและแต่ละหน่วยงานย่อยควรจะทำหน้าที่ใดจึงจะทำให้งานในองค์การบรรลุผล 3. การสั่งการ (command) ได้แก่ การกำหนดหรือการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการตามที่ต้องการได้ ผู้ที่สั่งการ จะต้องมีความรู้ในเรื่องของคน สามารถจัดการหรือจัดผู้ที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์การได้ สามารถยกตัวอย่างที่เห็นชัด สามารถสรุปการทำงานที่ผ่านมาได้และไม่หมกมุ่นอยู่กับรายละเอียดมากนัก มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกัน 4. การประสานงาน (co-ordination) เป็นการสร้างความกลมกลืนในการปฏิบัติงานขององค์การให้ทุกส่วนในองค์การทำงานเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยการเชื่อมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การเข้าด้วยกันเป็นการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ 5. การควบคุม (control) ได้แก่ การตรวจสอบการดำเนินการขององค์การให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การควบคุมจะเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนอย่างชัดเจน การควบคุมจะมุ่งพิจารณาถึงข้อผิดพลาดและจุดอ่อนที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

### ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Institute for Employment Studies (IES) (2004) (ปริญญ์ฉัตร พงศ์นาคศิริ, 2565) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไว้ว่า Employee Engagement หมายถึง การที่องค์กรจะสามารถดำเนินการให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรและสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น จะต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง ซึ่งรวมไปถึงทัศนคติเชิงบวกของเหล่าสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กร และค่านิยมทั้งหมดที่ทำให้สมาชิกในองค์กรหรือพนักงานเกิดความผูกพัน (Engagement) ขึ้นกับองค์กร ทำให้พนักงานสามารถเป็นผู้ที่รับรู้ถึงสถานะทางธุรกิจของ

องค์กร และจะสามารถทำงานต่าง ๆ ร่วมกับสมาชิกคนอื่นภายในองค์กรได้อย่างราบรื่น เพื่อเป็นการเพิ่มผลปฏิบัติงานและ  
เป็นประโยชน์ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้

Steers (1983) (กรวิชญ์ สันชาติ, 2563) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรว่าหมายถึง  
ระดับสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นของความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความ  
เต็มใจ พนักงานจะมีค่านิยม (Values) ของตนเอง อันจะสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพนักงานจะยอมรับเป้าหมาย และ  
ค่านิยมองค์กรนั้น เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จดังนั้น พนักงานที่มีความผูกพันจะทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็ม  
ความสามารถในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

จากวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศคติหรือความรู้สึกของพนักงานใน  
เชิงลึกที่มีต่อองค์กรในเชิงบวก มีระดับสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นของความเป็นหนึ่งเดียวกันเชื่อมโยงและสอดคล้อง  
ระหว่างพนักงานและองค์กร จนพนักงานมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนรู้สึกยินดีที่อยากทุ่มเท  
และใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดย  
มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย  
ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลรายงาน แผนแม่บท บทความในวารสารต่างๆ เป็นต้น

2. การศึกษาจากแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) โดยการศึกษาจากพนักงาน โรงงาน  
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน

### วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง (inferential statistics) ค่าที่ t test ค่า one-way ANOVA  
ถ้าพบว่า ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ การทดสอบรายคู่ (LSD)  
โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. การทดสอบการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม  
 ชั้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ใช้การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)  
 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ผลการวิจัย**

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี  
 จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 การศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า  
 ปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 ตำแหน่งงาน Operator จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 มีรายได้ไม่  
 เกิน 20,000 บาท จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และมีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 256 คน คิดเป็น  
 ร้อยละ 64.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม  
 ชั้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ย พบว่า อันดับ 1 ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับ 2 ด้านการโน้มนำพนักงาน อันดับ 3 ด้านการ  
 วางแผนและอันดับสุดท้ายด้านการจัดการองค์กร อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอันดับ 1 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร  
 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับ 2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้ายความปรารถนาในการ  
 ดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมาก

4. ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการหาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จากการวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์  
 การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปร การบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน  
 ด้านการจัดการองค์กร ด้านการโน้มนำพนักงาน ด้านการควบคุม ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงาน  
 อุตสาหกรรมชั้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
 ในองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชั้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.577	0.094		6.137	0.000*
ด้านการวางแผน	0.161	0.035	0.186	4.547	0.000*

ด้านการจัดการองค์กร	0.282	0.042	0.322	6.770	0.000*
ด้านการโน้มนำพนักงาน	0.276	0.043	0.297	6.393	0.000*
ด้านการควบคุม	0.148	0.035	0.164	4.195	0.000*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการโน้มนำพนักงาน ด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์สูง ( $R = 0.784$ ) กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านการควบคุมส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานพึงพอใจที่องค์กรเห็นความสำคัญในการตรวจสอบการดำเนินงาน โดยองค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินงานจากทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก มีการติดตาม ประเมินผลงานแต่ละขั้นตอน แต่พนักงานก็ยังได้รับอิสระในการทำงาน เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานว่ามีจุดอ่อนหรือข้อผิดพลาดใดบ้าง หรือแม้กระทั่งสามารถเสนอข้อคิดเห็นที่แตกต่างของผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบแก้ไข และควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ในอนาคต จึงทำให้พนักงานไม่รู้สึกถูกควบคุมมากเกินไป แต่ยังส่งผลให้ผลงานจากการดำเนินงานออกมามีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดล กองสัมฤทธิ์ (2557) ศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี กล่าวไว้ว่า การควบคุมย่อมสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของหน่วยงานรัฐที่ข่มเน้นเรื่องการควบคุมเป็นสำคัญ

ด้านการโน้มนำพนักงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สามารถจัดการพนักงานที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์กรได้ มีวิธีการสั่งการที่เหมาะสม โดยมีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน และบุคลากรเข้าด้วยกันได้ ซึ่งบุคลากรสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ว่า ในหน่วยงานของตนมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ต้องการ สามารถจัดการบุคลากรที่ไร้ความสามารถออกไปจากองค์กรได้ มีวิธีการสั่งการที่เหมาะสมเช่นกัน โดยมีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน สามารถทำให้บุคลากรเข้าด้วยกันได้ดี และบุคลากรสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้งเช่นกัน สอดคล้องงานวิจัย ภัตราภรณ์ วัฒนอมสิงห์ (2566) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงานของพนักงาน



องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ด้านการ โน้มนำพนักงานส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ด้านการวางแผน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญในส่วนที่องค์กรมีการวางแผนงานก่อนปฏิบัติงาน มีการจัดจ้างผู้รับผิดชอบงานอย่างเป็นระบบ จึงสามารถดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผนงาน รวมถึงมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ ในการวางแผน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีมาตรฐาน และผลลัพธ์ของงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงภา เพชรแท้ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทับซุง ตำบลห้วยเหินยว อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี ได้กล่าวว่าการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า น่าจะเกิดจากการที่กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านทับซุง มีการกำหนดการดำเนินงานของกิจกรรม และสามารถดำเนินกิจกรรมได้เสร็จทันตามกำหนดง ปันฑารีย์ พองแพร่ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประเมินองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร ให้มีศักยภาพสูงด้านในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดการองค์กร พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี ได้ศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการพิจารณาแบ่งงานภายในที่ชัดเจน มีการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากร ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อยมีบุคลากรที่เพียงพอ และในหน่วยงานย่อยมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกของบุคลากร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวไว้ในหน่วยงานของตนมีการจัดแบ่งงานภายในอย่างชัดเจนและมีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อยของตนมีบุคลากรที่เพียงพอและในหน่วยงานย่อยของตนมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคลากรเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัชร เกิดศิริ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ด้านการวางแผน จากผลการวิจัยพบว่า หลังจากมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของบริษัทแล้วควรที่จะแจ้งและทำความเข้าใจต่อพนักงานในทุกระดับชั้น เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงทิศทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กรในการทำงานและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการจัดองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเน้นเรื่องการการจัดองค์กรเพื่อให้มีโครงสร้าง การแบ่งงาน สายการบังคับบัญชา และการมอบอำนาจภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานไม่ทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันในหน้าที่ การติดต่อประสานงานกันจะได้สะดวกรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ

3) ด้านการโน้มนำพนักงาน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้นำอย่างมีคุณภาพ การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การตั้งใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กรและการทำงานเป็นทีม เพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้

4) ด้านการควบคุม จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทการควบคุมองค์กรที่พอเหมาะ ไม่ควรมีการควบคุมที่เข้มงวดจนเกินไป เนื่องจาก องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะหลีกเลี่ยงจากการขาดการควบคุมหรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันก็มีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยในอนาคตอาจต่อยอดการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้โดยนำผลการวิจัยในครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นถึงตัวแปรในด้านประชากรศาสตร์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ไปทำการวิจัยเจาะลึกลงไปในแต่ละด้าน และอาจทำการวิจัยเชื่อมโยงเรื่องของความผูกพันกับองค์กรของกับความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรซึ่งยังไม่มีการวิจัยในเรื่องดังกล่าว โดยใช้ข้อมูลและระเบียบวิธีการศึกษาด้วยการวิเคราะห์โดยใช้ฐานของมูลเชิงสถิติขององค์กรโดยตรง เป็นต้น

2) ควรศึกษางานวิจัยเชิงเปรียบเทียบเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรกับองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมสาขารูปโภคประเภทเดียวกัน เพื่อใช้ข้อมูลงานวิจัยในการพัฒนาและเพิ่มระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม และยังสามารถเพิ่มสมรรถนะองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันให้แข็งแกร่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2563). “BA Theory แนวคิดและทฤษฎี Luther Gulick รูปแบบการบริหารจัดการ 7 ประการ (POSDCORB)”. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2567 จาก <https://iok2u.com/article/business-administrator/ba-theory-luther-gulick-7-posdcorb>

จูไรภรณ์ วิจักขณวงศ์. (2564). การบริหารโครงการตามหลักพละ 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จตุรพร ศุภาสกร และ ชินวัตรเชื้อสระคู. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดเทศบาลในพื้นที่อำเภอเลิงนกทาจังหวัดยโสธร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชุดิเนตร บัวเฟื่อน, หทัยกานต์ กุลวชิราวรรณ และ กัญชพร ศรีมณี. (2565). การศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ระบบการบริหารจัดการภายใน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19. บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล

ณัฐกร วัชรสินธุ์และ ชุดิกาญจน์ ฉลาดสกุล. (2566). การบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ชเนตร์ตรี รัตนเรืองยศ. (2563). “การบริหารจัดการคืออะไร? กระบวนการ+ประเภทของ Management”. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2567 จาก <https://thaiwinner.com/what-is-management/>

เบญจวรรณ รัตนวิจิตร. (2567). “แนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี 2567 มองไปข้างหน้า...ยังเหนื่อย”. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567 จาก <https://forbesthailand.com/news/finance-and-investment/>

บริษัท สยาม เมทัล เวิร์ค แมนูแฟกเจอร์ จำกัด. (2565). “ชิ้นส่วนยานยนต์แบ่งเป็นกี่ประเภท และมีอะไรกันบ้าง”. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2567 จาก <https://www.siammetalwork.com/content/4684/>

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2566). “10 ลักษณะของการบริหารจัดการที่ดี (Management)”. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2567 จาก <https://www.popticles.com/business/10-characteristics-of-management/>

ปยุตวิริ์ สุวรรณหลง และ มานะ ลักษมีอรุ โนนทัย. (2566). แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมสายการบิน. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภูริชญา เฟ็งเอียด, วัชระ เวชประสิทธิ์ และกฤตชน วงศ์รัตน์. (2561). ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตภูมิภาคตะวันตก. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภัศราภรณ์ ถนอมสิงห์, เชิดชัย ชันชันภา และเฉลิมชัย สารภาพ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

วรรณนัช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Amata. (2024). “อมตะชาติ ชลบุรี”, สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567 จาก <https://www.amata.com/th/hacha555>.(2565). “แนวคิดการจัดการ ของ Harold Koonz”. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2567 จาก <https://hacha555.blogspot.com/2013/07/harold-koonz.html>

HREX.asia. (2019). “แนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารจัดการ (Management Concept)”. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567 จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>

HREX.asia. (2019). “POLC – ทฤษฎีการจัดการที่สร้างประสิทธิภาพให้กับองค์กร”. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2567 จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190419-management-concept/>

Th.cemle. (2023). “องค์ประกอบของการบริหารสำคัญ 5 ประการ poccc”. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2567 จาก <https://th.cemle.com/post/5-key-management-elements-poccc>

The Story Thailand. (2023). “ส่องทิศทางการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ปี 2566-2567 แนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง”. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567 จาก <https://www.thestorythailand.com/20/03/2023/94488/>