ณัชกมล นราทอง. (2559). **แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย
*คำสำคัญ: ความผูกพันในองค์กร อุตสาหกรรมสิ่งทอ ดัชนีความสุข*

**บทคัดย่อ**

 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาดัชนีความสุข 8 ประการ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จำนวน 278 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย และผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

 ผลการวิจัยพบว่า

 1. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีดัชนีความสุข 8 ประการอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม ปลอดหนี้ ผ่อนคลาย หาความรู้ ทางสงบ ครอบครัวดีและสังคมดี และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

 2. พนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่มีอายุงาน และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ ที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

 3. ดัชนีความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ ด้านปลอดหนี้ และ ด้านน้ำใจงาม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

 4. แนวทางการส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 1) การลด ความขัดแย้ง 2) การสร้างแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรร่วมกัน 3) การให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 4) การให้ความรู้ในการทำงานโดยการจัดอบรม ทุกเดือน 5) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 6) การย้ำให้พนักงานได้มีการพักผ่อนอย่างเหมาะสม 7) สนับสนุนการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ และ 8) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ลายมือชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nachkamon Narathong. (2016). **Guidelines for promoting organizational commitment of personnel in textile industry in Sam Phran District, Nakhon Pathom Province.** Master of Business Administration Thesis in General Management. Nakhon Pathom Rajabhat University.

Advisors: Assistant Professor Dr. Thongchai Pongsitikanchana and Dr. Wisit Rittiboonchai

*Keywords: organizational commitment, textile industry, happiness index*

**ABSTRACT**

The objectives of the research were to: 1) study the 8 happiness indexes and organizational commitment of personnel in textile industry in Sam Phran District, Nakhon Pathom Province; 2) compare the organizational commitment of personnel as classified by personal factors; 3) study the 8 happiness indexes affecting personnel’s organizational commitment; and 4) identify the guidelines for promoting personnel’s organizational commitment. The research sample was 278 personnel in textile industry in Sam Phran District, Nakhon Pathom Province, derived by simple random sampling and 3 key informants derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an interview form constructed by the researcher. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, pair difference test, correlation coefficient, stepwise multiple regression and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall the personnel’s 8 happiness indexes were at a high level. These aspects were happy body, happy heart, happy money, happy relax, happy brain, happy soul, happy family and happy society. The organizational commitment was at a high level. These aspects were affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

2. The personnel with differences in work tenure and income had different level of organizational commitment with statistical significance at .05. However, there was no statistical difference as classified by gender and work position.

3. The 8 happiness indexes in the aspects of happiness in happy society, happy brain, happy money and happy heart altogether affected personnel’s organizational commitment at the percentage of 43 with statistical significance at .01.

4. The guidelines for promoting organizational commitment were as follows: 1) reducing conflicts, 2) building labor relations, 3) placing importance in giving equal benefits to all employees, 4) providing knowledge through monthly training, 5) listening to personnel’s opinions, 6) reminding personnel about appropriate relaxation, 7) encouraging exercise and healthcare, and 8) organizing healthy environment in workplace.

Student’s signature\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Advisors’ signatures 1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_