



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting the Organizational Employee Engagement
of Private Company in Bangkok

ชนมพรรษา แสงแก้ว¹ ชุติมาวดี ทองจีน²

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.988 หลังจากนั้นได้แจกแบบสอบถามออนไลน์โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คนมาวิเคราะห์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, สภาพแวดล้อม, แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to study factors affecting the organizational employee engagement of private company in Bangkok by using questionnaire as an instrument to collect data and examined the validity by experts and reliability with Cronbach Alpha method for sample group 40 people and had reliability value of 0.988. Then, distributed questionnaires to 400 employees of private company and analyzed using descriptive statistics such as mean and standard deviation and referential statistics that used for analyzing the factors of leadership, environment, motivation and the organization employee engagement was Multiple linear regression method.

The results of the research found that the factor of leadership, environment, motivation affect to the organization employee engagement at the statistical significant level of 0.05.

Keywords: Leadership, Environment, Motivation, Organizational Employee Engagement

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ อีเมลล์ Chonmapansa.saen@bumail.net

² อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ อีเมลล์ chutimavadee.t@bu.ac.th



ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมาองค์กรมักจะให้ความสำคัญกับเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของพนักงานมากกว่าการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร แต่เมื่อถึงในยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้ให้องค์กรจะต้องหันมาให้ความสำคัญก็คือการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร เพราะความรู้ความผูกพันในองค์กรลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของพนักงานลดลงไปด้วย โดย เดล คาร์เนกี นักเขียนชาวอเมริกันผู้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาตนเองที่เน้นความสำคัญกับปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อลดสาเหตุการเป็องงานของพนักงาน จึงทำให้ ปรียกัร มิฆะพันธุ์ กรรมการผู้จัดการของ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) กล่าวไว้ว่าปัญหาที่สำคัญในองค์กรธุรกิจของไทยควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันกับคนยุคสมัยใหม่ที่คิดว่าชีวิตของตนเองต้องการอิสระและเวลาส่วนตัวมากกว่าการที่จะมาอดทนกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ทำให้ไม่อยากทำงานในองค์กร จึงทำให้การสร้างความรู้ความผูกพันเกิดขึ้นได้ยากมากขึ้น และมีแนวโน้มอัตราการย้ายงานสูงขึ้นอีกด้วย (“5 แนวทางสร้างความรู้ความผูกพัน”, 2564)



ภาพที่ 1 สถิติความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั่วโลก
(ที่มา: ม.ป.ป., 5 แนวทางสร้างความรู้ความผูกพันในองค์กร. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก [https://th.jobsdb.com/th-th/articles/\(2564, 10 ตุลาคม\)](https://th.jobsdb.com/th-th/articles/(2564, 10 ตุลาคม)))

จากผลวิจัยล่าสุดในภาพที่ 1 ของ เดล คาร์เนกี พบว่า พนักงานโดยเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 71 ของทั่วโลกไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเหลือเพียงร้อยละ 29 ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าความรู้ความผูกพันในองค์กรจะน้อยมาก แต่ถือเป็นกุญแจที่สำคัญในการทำให้องค์กรก้าวไปในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

จากปัญหาที่กล่าวมาปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หากองค์กรมีผู้นำที่มีความสามารถ มีการสร้างแรงบันดาลใจ วางเป้าหมายอย่างชัดเจน แต่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความยุติธรรม ไม่ใช่



อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง จะทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติตามโดยความเต็มใจ พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของคนในองค์กร ไม่ว่าจะจับต้องได้ หรือจับต้องไม่ได้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก เช่น ความมั่นคง ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Gilmer, 1973) ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวนั้นดี จะทำให้คนในองค์กรมีความสุขในการมาทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นไม่เพียงแต่แค่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และด้านสภาพแวดล้อมเท่านั้น แต่ต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยให้การเบื่องานและลดอัตราการลาออกพนักงานด้วย ซึ่งแรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวของบุคคล พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันที่จะตั้งใจทำอะไรก็ตามให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจของแต่ละคนจะไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้นองค์กรควรจะต้องเข้าใจว่าแรงจูงใจอะไรบ้างที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจ และทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพที่สุด การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เป็นการเพิ่มพลังแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ถ้ามีแรงจูงใจมากความกระตือรือร้นที่อยากจะทำก็จะมีมาก อยากรู้ว่าทำงานประสบความสำเร็จมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

Bass (1985) ได้เสนอรูปแบบของภาวะผู้นำไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ การกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือ สร้างความผูกพันในองค์กร รวมถึงผู้นำจะปรับปรุงโครงสร้างภายในองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะประกอบไปด้วย

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม โดยผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะให้ความเชื่อมั่น น่าเคารพ ยกย่อง รวมถึงควรมีจริยธรรม ศิลธรรม มีความยุติธรรม ต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของตนเอง เมื่อผู้ตามมีความเชื่อมั่น ผู้ตามอยากที่จะปฏิบัติตามตาม

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำสร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ผู้ตาม การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น หรือการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้ผู้ตามนึกถึงภาพความงดงามในอนาคต

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็นถึงปัญหาภายในองค์กร แล้วเกิดกระบวนการคิดหาแนวทางใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาในองค์กร โดยผู้นำจะมีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามในการคิดหาแนวทางแก้ไขใหม่ ไม่ว่าจะแตกต่างกับผู้นำ แต่ผู้นำจะไม่วิจารณ์ แล้วผู้นำสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามได้ว่าจะสามารถผ่านอุปสรรคนี้ไปได้



1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ตามบุคคล จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการให้คำแนะนำ สนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยผู้นำจะต้องยอมรับความคิดของผู้ตาม แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนที่ผู้ตามจะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถ้าบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้นำจะต้องมีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทน โดยที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากความสำเร็จของงานไปด้วย

Gilmer (1973) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย คือ สถานะที่มีความปลอดภัย ไม่มีความกังวล ความมั่นคงในการทำงานในองค์กรได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความรู้สึกว่าตนเองปลอดภัยและผ่อนคลายอยากทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการให้รางวัลตอบแทนกับพนักงานที่มีผลงานดี ปฏิบัติงานดี มีการชมเชย ยกย่อง

3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดการโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายและแผนการปฏิบัติงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยจะพิจารณาจากค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจ่ายเงินเดือนแบบเป็นธรรม

5. คุณลักษณะเฉพาะงาน ได้แก่ เกี่ยวกับงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงกับความสามารถ มีความท้าทายทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจรับและแนะนำอย่างใกล้ชิด การนิเทศงานมีความสำคัญเพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ได้รับก็ได้

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานกับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนเอง ได้รับการยอมรับและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความสามัคคี ทำให้งานมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร คือ เป็นเครื่องสร้างความเข้าใจในองค์กร การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าในองค์กร ข่าวสารต่างๆ อย่งที่เกี่ยวข้องกับในองค์กร

9. สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวในองค์กรที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เพื่อนร่วมงานที่ดี มีการวางเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ในที่ที่เหมาะสม มีสถานที่จอดรถ เดินทางสะดวก ระยะเวลาในการทำงานต่อวันมีความเหมาะสม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ คือ สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมที่นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส การจัดทำประกันภัย เป็นต้น

Herzberg (1966) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง สมมติฐานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่าบุคคลหรือผู้ที่ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ที่ดีต้องมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ



เพราะเมื่อมีความพึงพอใจในงานที่จะทำให้ช่วยเพิ่มความสนใจในงานและความกระตือรือร้นที่อยากจะทำ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าเกิดไม่พอใจในงานแล้วจะทำให้เกิดผลเสียคนไม่ยอมทำงาน งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กรได้ โดยสรุปแล้วทฤษฎีนี้ได้นำเสนอปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจที่อยากให้คนตั้งใจทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ
 - 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
 - 1.2 การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่อง หรือชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า หรือจากบุคคลอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมา
 - 1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในลักษณะของงาน
 - 1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นกับงานที่ได้รับมอบหมาย อำนาจและความรับผิดชอบ
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้นที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือการฝึกอบรม

2. ปัจจัยอนามัย หรือเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ไม่ให้มีความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น แต่ไม่ได้ช่วยให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้น

Allen & Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ หมายถึง เป็นความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่มีความรู้สึกส่วนตัวว่า นั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า
 - 1.1 ความเชื่อมั่นอันแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรกับบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกมาว่าตนเองยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้น บุคคลก็จะประเมินองค์กรและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังมีความเชื่อว่าองค์กรจะพาไปสู่ความสำเร็จได้
 - 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ขององค์กร หมายถึงการที่บุคคลแสดงออกถึงความตั้งใจพยายามอย่างเต็มที่ อุทิศร่างกาย อุทิศแรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและความก้าวหน้าขององค์กร เป็นการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม การใช้ความพยายามอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วขึ้น
 - 1.3 ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่ได้โยกย้ายไปไหน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานต่อไปเรื่อยๆ ไม่ได้คิดที่จะลาออก



2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรม
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้อง

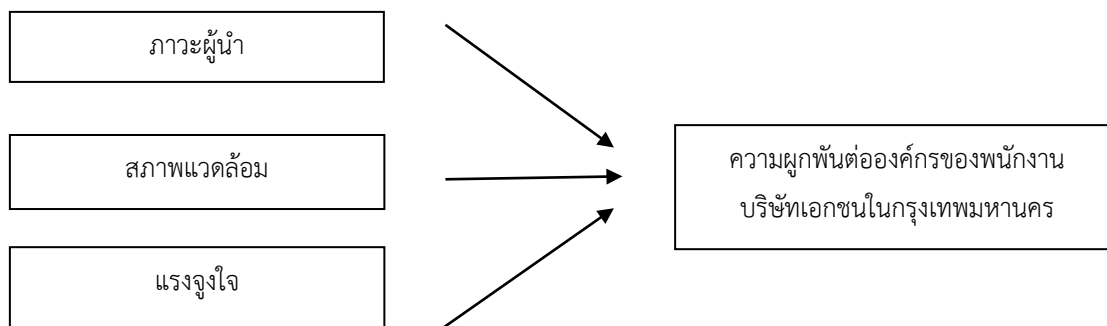
สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 2 กรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนดังกล่าวโดยใช้ตารางของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ซึ่งตัวอย่างที่ได้นั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดย ผู้ทำวิจัยได้ออกแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนพร้อมกับวิธีการตอบคำถามดังต่อไปนี้ คือ



ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบคำถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย อายุงาน สถานภาพ อาชีพ เปลี่ยนบริษัทที่ทำงานมาทั้งหมดกี่บริษัท และการเดินทางมาปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ต่ำสุดถึงมากที่สุด และนำแบบสอบถามไปทดลองกับตัวอย่างจำนวน 40 รายเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach Alpha ได้ค่าออกมาที่ 0.988

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้บรรยายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย อายุงาน สถานภาพ อาชีพ เปลี่ยนบริษัทที่ทำงานมาทั้งหมดกี่บริษัท และการเดินทางมาปฏิบัติงาน
2. สถิติเชิงอ้างอิง เป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวเดียว กับ ตัวแปรหลายตัวซึ่งในที่นี้คือความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 203 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.7 ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 91 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.8 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 34 รายได้เฉลี่ย 30,001-40,000 บาท จำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.8 อายุงาน 4-6 ปี จำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 37 สถานภาพโสด จำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 37 อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เปลี่ยนงาน 1-3 บริษัท จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 เดินทางมาปฏิบัติงานโดยรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ส่วนตัว จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8

ผลสรุปตามวัตถุประสงค์

จากผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยภาวะผู้นำระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากในระดับ 3.97 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากที่สุดต่อมุมมองที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานและท่านรู้สึกประทับใจเมื่อท่านได้รับคำชมหรือของรางวัล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02)



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

จากผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากในระดับ 3.95 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากต่อมุมมองที่คิดว่าบริษัทของท่านเดินทางสะดวก มีสถานที่จอดรถให้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)

จากผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยแรงจูงใจระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากในระดับ 4.00 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากต่อมุมมองการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05)

ตารางที่ 1 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.547		5.095	.000
ด้านภาวะผู้นำ	.866	.851	32.358	.000

$R^2 = .725$, $F = 1047.022$, $p < 0.05$

ผลการศึกษาจากตารางที่ 1 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 72.5 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 2 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.626		5.576	.000
ด้านสภาพแวดล้อม	.851	.835	30.267	.000

$R^2 = .697$, $F = 916.067$, $p < 0.05$

ผลการศึกษาจากตารางที่ 2 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 69.7 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 3 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรอิสระ	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	.491		5.082	.000
ด้านแรงจูงใจ	.875	.878	36.571	.000

$R^2 = .771$, $F = 1337.427$, $p < 0.05$



ผลการศึกษาจากตารางที่ 3 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 77.1 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการศึกษาค้างนี้มีผลการศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 ประการ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.97 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass (1985) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ การกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือ จะสามารถสร้างความผูกพันในองค์กร รวมถึงผู้นำจะปรับปรุงโครงสร้างภายในองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี อดิชาภาพ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นปัญญามีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.95 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง สภาพแวดล้อม ของ Gilmer (1973) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มี 10 ด้าน 1.ความมั่นคงปลอดภัย 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3.องค์การและการจัดการ 4.ค่าจ้าง 5.คุณลักษณะเฉพาะงาน 6.การนิเทศงาน 7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8.การติดต่อสื่อสาร 9.สภาพแวดล้อม 10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.00 ผลการ



ทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง แรงจูงใจ ของ Ernie Tisnawati Sule (2017) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้เกิดความต้องการ พลังกดดัน หรือความปรารถนาที่จะพยายามจะทำทุกอย่าง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งฉัตร โอฟารวัตร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีระดับ นัยสำคัญสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ทางธุรกิจ

(1) จากการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บริษัทควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดีให้แก่พนักงานในแต่ ละฝ่ายในบริษัท เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงการเป็นผู้นำที่ดี และสามารถนำไปปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างได้อย่าง เหมาะสม

(2) จากการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะในด้าน ต่างๆ ให้กับพนักงานและมีการดูแลให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์กับคนในบริษัท

(3) จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ บริษัทควรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท เช่น ความ พึงพอใจในงาน ความคาดหวังของพนักงาน เพื่อที่จะได้ศึกษาและสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในบริษัท

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากการแจกแบบสอบถาม อย่างเช่นการให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

(2) ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่นๆ ที่นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ หลากหลายมากขึ้น

(3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่นๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร อย่างเช่น กระบวนการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำผลในด้านอื่นๆ ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งฉัตร โอฟารวัตร. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัด สมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาวินี อดิภาว. (2562). การศึกษา ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทสหชาติเศรษฐกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



ม.ป.ป., 5 แนวทางสร้างความผูกพันในองค์กร. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก [\(2564, 10 ตุลาคม\)](https://th.jobsdb.com/th-th/articles/(2564, 10 ตุลาคม))

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2559). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ่งจำกัด จังหวัดมุกดาหาร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), pp. 1-18.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free.

Ernie T. S. (2017). Islamic perspective on competence to increasing organizational citizenship behavior (OCB) with knowledge sharing behavior as a moderation variable of sharia bank employees in the Bangka Belitung islands province. *Academy of Strategic Management Journal*. 16 (3), 17-20.

Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.

Yamane, T. (1967). *Statistics An Introductory Statistics* (2nd ed.). New York: Harper & Row