



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร
 ของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน
 Leadership, Motivation, and Atmosphere Affecting Organization Engagement: A Case
 Study of Employees in Nathalin Group Company

เสกสรรค์ ดุมแก้ว¹

Email Seksan.dumk@bumail.net

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ²

กนกฤษต์ ระย้า³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของกลุ่มบริษัทนทลีน จำนวน 203 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Google Form) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าปัจจัยของด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยของด้านสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจ, สภาพแวดล้อม, ความผูกพันองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to 1) study leadership affecting organization engagement: A case study of employees in Nathalin Group Company, 2) study motivation affecting organization engagement: A case study of employees in Nathalin Group Company, and 3) study environment affecting organization engagement: A case study of employees in Nathalin Group Company. The sample used in the study was purposive sampling with 203 employees of the Nathalin Group. The instrument used in the research was questionnaire



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

(Google Form) as well as the descriptive statistics used was percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics was the multiple regression analysis. The result of the study revealed that 1) leadership factor in terms of data quality and system quality affected organization engagement: A case study of employees in Nathalin Group Company with the significant level of 0.05. 2) motivation factor affected organization engagement: A case study of employees in Nathalin Group Company with the significant level of 0.05, and 3) atmosphere factor affected organization engagement: A case study of employees in Nathalin Group Company with the significant level of 0.05.

Keywords: Leadership, Motivation, Atmosphere t, Organization Engagement

บทนำ

ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่โลกได้มีการเชื่อมต่อทางการค้าและการทำธุรกิจได้อย่างเสรี อันเป็นผลเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลให้การสื่อสารสามารถทำได้ง่ายและมีความสะดวกคล่องตัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านธุรกิจมากขึ้นตามไปด้วย องค์กรหลายองค์กรจึงพยายามที่จะพัฒนาและผลักดันให้เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นไปอย่างยั่งยืน ซึ่งการที่จะผลักดันให้ไปถึงจุดนั้นได้ พนักงานในองค์กรถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ดังนั้นหลายองค์กรจึงได้หันมาให้ความสำคัญกับพนักงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้มีความเข้าใจในปรัชญา วิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์กร เพื่อพร้อมที่จะนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตไปด้วยกัน ซึ่งการไปถึงเป้าหมายนั้นพนักงานจะต้องไม่แค่รู้สึกพึงพอใจในองค์กร แต่หากเป็นรู้สึกหลงใหลในองค์กร รู้สึกว่าเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของตนเองเป็นเป้าหมายเดียวกันและความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

มีข้อมูลจากเว็บไซต์ HR NOTE.asia เรื่อง อะไรคือความผูกพันของพนักงาน และอะไรคือประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ (2561) พบว่าบริษัทที่มีการปรับปรุงสร้างความผูกพันของพนักงานสามารถทำให้นำไปสู่ความพึงพอใจลูกค้าที่เพิ่มขึ้นและนำไปสู่ยอดขายที่เพิ่มขึ้น โดยผลการสำรวจการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าของ บริษัท Morrison Management Specialists ซึ่งบริษัทได้นำผลการสำรวจมาดำเนินการสร้างกลยุทธ์เพื่อเจาะวัฒนธรรมองค์กร และสร้างระบบการให้คำแนะนำ (Coaching) ให้กับระดับผู้จัดการ ผลคือความผูกพันของพนักงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 30 และนำไปสู่ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16 และบริษัท Saks Fifth Avenue ได้หาแนวทางในการปรับปรุงบริการสำหรับลูกค้า โดยผลจากการสร้างความผูกพันของพนักงานคือ ยอดขายและความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 20-25

นอกจากนี้บริษัท 59 บริษัททั่วโลก 50,000 คน พบว่าร้อยละ 66 ของพนักงานที่มีความผูกพันกับบริษัทสูง ไม่มีความตั้งใจที่จะออกจากงาน และร้อยละ 3 มีการมองหางานใหม่ ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันกับบริษัทแบบไม่มากนัก ร้อยละ 12 ไม่คิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน และร้อยละ 31 ที่กำลังมองหางานใหม่



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

โดยสรุปแล้วองค์กรไหนที่ต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมองพนักงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ บริหารงานโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวที่จะทำให้องค์กรเกิดความยั่งยืน การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นคือการที่ให้พนักงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์กร เพราะการที่สามารถทำให้พนักงานมีส่วนร่วมได้จะทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและร่วมผลักดันองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความเต็มใจ เมื่อพนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วพนักงานจะให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ร่วมเดินทางไปกับองค์กรและเป็นบทบาทสำคัญในพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ กลุ่มประชากรมีจำนวน 300 คน ตรงกับขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน และเพื่อให้ระดับความเชื่อมั่นมีระดับที่สูงขึ้นจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 250 คน แต่ได้รับกลับมาเป็นจำนวน 203 คน

2. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน 2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยคำจุน และปัจจัยจูงใจ และ 3) สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน องค์กรและการจัดการ และการติดต่อสื่อสาร ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ความพยายามเต็มที่ที่ทำงาน ความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพ

3. ทำการแจกแบบสอบถามรูปแบบ Google Form ให้กับพนักงานของกลุ่มบริษัทนทลีน และเก็บข้อมูลกลับมา โดยจะทำการแจกในวันที่ 15 กันยายน ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านภาวะผู้นำ ข้อมูลด้านแรงจูงใจ และข้อมูลด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลีน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 รวบรวมศึกษาและค้นคว้าเอกสาร ตำราและรายงานผลวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการสร้างแบบสอบถาม กำหนดการวัดตัวแปรและตั้งเป็นคำถาม



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

2.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2.3 นำไปตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยทำการแจกจ่ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามมารวบรวมข้อมูลและทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าระดับความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach’s Alpha Analysis Test)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการแจกแบบสอบถามทาง Google form ให้กับจำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มบริษัทนทลิน โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้จัดการแต่ละฝ่าย และได้ชี้แจงรายละเอียดโดยระบุวันในการตอบกลับแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การรายงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานโดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง 121 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

เมื่อทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีความเห็นอยู่ด้วยในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เรียงตามลำดับ ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีความเห็นอยู่ด้วยในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านปัจจัยค่าจูงของข้อมูล มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านปัจจัยจูงใจ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เรียงตามลำดับ ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีความเห็นอยู่ด้วยในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านองค์กรและการจัดการ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เรียงตามลำดับ และระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรพบว่า



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีความเห็นอยู่ด้วยในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ด้านความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงาน มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านความปรารถนาที่รักษาสมาชิกภาพ มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เรียงตามลำดับ

ผลการศึกษากภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทนทลิน พบว่า

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลิน

ด้านภาวะผู้นำ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง	.403	5.269	.000*
2. ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน	.236	3.091	.002*

$R^2 = .345$, $F\text{-Value} = 52.612$, $N = 203$, $P\text{-value} = 0.05^*$

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าปัจจัยของด้านภาวะผู้นำโดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 34.5 พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลร้อยละ 40.3 และภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลร้อยละ 23.6 ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ตารางแสดงค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลิน

ด้านแรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ปัจจัยจูงใจ	.246	4.258	.000*
2. ปัจจัยค่าจูง	.521	9.026	.000*

$R^2 = .426$, $F\text{-Value} = 74.141$, $N = 203$, $P\text{-value} = 0.05^*$

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 42.6 พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับพบว่าปัจจัยค่าจูงมีอิทธิพลร้อยละ 52.1 และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลร้อยละ 24.6 ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลีน

ด้านสภาพแวดล้อม	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ความมั่นคงปลอดภัย	.249	4.298	.000*
2. สภาพการทำงาน	.171	2.659	.008*
3. องค์กรและการจัดการ	.363	5.591	.000*
4. การติดต่อสื่อสาร	.138	2.336	.020*

$R^2 = .458$, $F\text{-Value} = 41.776$, $N = 203$, $P\text{-value} = 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าปัจจัยของด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมมีอิทธิพลร้อยละ 45.8 พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับพบว่าองค์กรและการจัดการมีอิทธิพลร้อยละ 36.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีอิทธิพลร้อยละ 24.9 ด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลร้อยละ 17.1 และการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลร้อยละ 13.8 ส่งผลต่อความความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลทางด้านบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลีน พบว่าหากพนักงานในองค์กรได้มีความเชื่อมั่นในผู้นำแล้วไม่จำเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำแลกเปลี่ยนซึ่งผู้นำจะต้องเป็นส่วนช่วยในการสร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำเป้าหมายให้กับพนักงาน สามารถที่จะถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้กับพนักงานได้มองเห็นร่วมกันค้ำประกันถึงความรู้สึกของพนักงานยอมส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมีคุณค่าในการทำงานร่วมกันช่วยกันสร้างสรรค์แนวคิดเพื่อจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการงานวิจัยของ ปุณณวิช แก้วล้อม (2562) ที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง และการศึกษาวิจัยของ พัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของวิศวกร และมีประเด็นเพิ่มเติมจากงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำ สัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด ของ ภาวินี อดิภา (2564)

จากการศึกษาด้านแรงจูงใจที่ส่งผลทางด้านบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท นทลีน พบว่าหากองค์กรได้มีการส่งเสริมแรงจูงใจให้กับพนักงานอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและจะเป็นปัจจัยส่งเสริมให้พนักงานตอบสนองให้กับองค์กรโดยการพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรโดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิศา ศรีอุทัย (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน มีเพียงด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท คาลบัสนาวัชน จำกัด และการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด ของ อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร (2563) พบว่าแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าความผูกพันองค์กรสัมพันธ์กับ เรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ของ ปุณฺณชรี สมิ ตุงคง และ ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ (2564)

จากการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลทางด้านบวกต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ทลีน พบว่าหากองค์กรได้มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เกื้อหนุนต่อการทำงานทั้งในด้านความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน องค์กรและการจัดการ และการติดต่อสื่อสาร ย่อมเป็นบทบาทที่จะส่งเสริมให้กับพนักงานได้มีโอกาสที่จะได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการที่จะทำให้เพื่อองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา ห่วงเทศ (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของปาริฉัตร สุขใส (2561) ได้ศึกษา การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นผลที่จะทำให้พนักงานสามารถเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ หากว่าคุณภาพชีวิตที่องค์กรให้พนักงานนั้นดีมากพอ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) รวมไปถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลกร

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ทลีน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยการจัดการกระบวนการคิดให้เป็นระบบเพื่อที่จะวิเคราะห์ถึงปัญหาที่แท้จริงของกลุ่มบริษัท ทลีน สามารถชี้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในบริษัท และนำมาใช้เป็นกระบวนการเพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ตรงตามสถานะการณ์เป็นเป้าหมายที่มองเห็นภาพและสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงไปให้กับพนักงานและนำพาให้ไปสู่เป้าหมายนั้น พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการทำงานให้พนักงานคอยติดตามและให้ความช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหาและให้รางวัลผลตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อเป็นกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อทำให้กลุ่มบริษัท ทลีน สามารถพัฒนาและเติบโตขึ้นได้อย่างมั่นคง
2. จากผลการวิจัยด้านแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท ทลีน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์โดยการกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจนเพื่อสร้างความโปร่งใสต่อพนักงานซึ่งจะสามารถนำไปสู่การจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงานและนโยบายในการเพิ่มเติมความรู้และส่งเสริมการ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
 วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

ฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้กับพนักงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองและสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายองค์กรของกลุ่มบริษัททลีน

3. จากผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อม ทั้งความมั่นคงปลอดภัย สภาพการทำงาน องค์กรและการจัดการ และการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัททลีน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือให้เหมาะสมต่อการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมในด้านความปลอดภัยในการทำงานภายในสำนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการทำงานในเชิงนโยบาย และสื่อสารเป้าหมายและนโยบายขององค์กรลงไปอย่างทันท่วงที

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา ห่วงเทศ. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค208. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปาริฉัตร สุขใส. (2561). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปยุณวิช แก้วล้อม. (2562). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปยุชร์สมิ์ ตุงคง และ ถิตรีรัตน์ พิมพาภรณ์. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 130-147.
- พัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาวินี อดิเรกานนท์. (2564). การศึกษา ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนิศา ศรีอุทัย. (2562). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบิธนาวัฒน์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อะไรคือความผูกพันของพนักงาน และอะไรคือประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ. (2561). สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/181210-thengagement/>.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2022”
วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2565

อัครายุตม์ กาญจนเสถียร. (2562). ทศนคติ แรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.