

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Organizational Employee Engagement
of Private Company in Bangkok



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Organizational Employee Engagement
of Private Company in Bangkok



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ชนมพรรษา แสงแก้ว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ชุตีมาวดี ทองจีน

ผู้เชี่ยวชาญ

ดร.รพีสร เพ็ญเกษม



ชนมพรรษา แสงแก้ว. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, เมษายน 2565, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (47 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.ชุตินาถ ทองจีน

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้รับระดับความเชื่อมั่น 0.988 หลังจากนั้นได้แจกแบบสอบถามออนไลน์โดยเลือก ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คนมาวิเคราะห์ต่อ โดยสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความ ผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม, ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร

Saengkeo, C. Master of Business Administration, April 2022, Graduate School, Bangkok University.

Factors Affecting the Organizational Employee Engagement of Private Company in Bangkok (47 pp.)

Advisor: Chutimavadee Thongjeen, Ph.D.

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 Simple 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

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชุตีมาวดี ทองจีน อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทาง การศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ ในการวิจัยงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ไว้ ณ โอกาสนี้

ชนมพรรษา แสงแก้ว



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	5
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	9
2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	14
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.6 กรอบแนวคิด	17
2.7 สมมติฐานการวิจัย	18
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากร	19
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	19
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	20
3.4 องค์ประกอบของแบบสอบถาม	20
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.6 การแปลผลข้อมูล	21
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	22

สารบัญ (ต่อ)

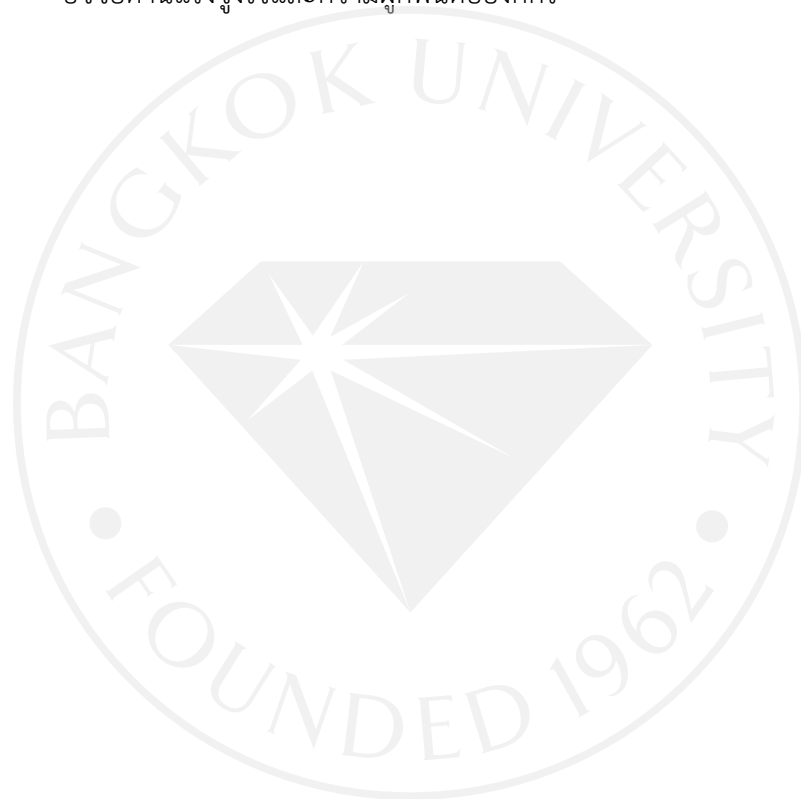
	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และความผูกพัน ต่อองค์กร	27
4.3 ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	32
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	
5.1 สรุปผลการศึกษา	34
5.2 คำถามในการวิจัย	35
5.3 การอภิปรายผล	36
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ทางธุรกิจ	38
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	38
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	42
ประวัติผู้เขียน	47

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1: การแบ่งลำดับชั้นบังคับบัญชาในองค์กร	6
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient)	20
ตารางที่ 4.1: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ	23
ตารางที่ 4.2: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ	23
ตารางที่ 4.3: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา	24
ตารางที่ 4.4: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ย	25
ตารางที่ 4.5: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุงาน	25
ตารางที่ 4.6: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ	26
ตารางที่ 4.7: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอาชีพ	26
ตารางที่ 4.8: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเปลี่ยนงาน	26
ตารางที่ 4.9: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเดินทางมาปฏิบัติงาน	27
ตารางที่ 4.10: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อภาวะผู้นำ	27
ตารางที่ 4.11: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อสภาพแวดล้อม	29
ตารางที่ 4.12: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ	30
ตารางที่ 4.13: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	31
ตารางที่ 4.14: แสดงตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	32
ตารางที่ 4.15: แสดงตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	32
ตารางที่ 4.16: แสดงตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	32
ตารางที่ 4.17: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	33

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: สถิติความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั่วโลก	1
ภาพที่ 2.1: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร	17
ภาพที่ 5.1: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร	36



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมักให้มุ่งพัฒนาศักยภาพของสมาชิกภายในองค์กรมากกว่าสร้างความผูกพันในองค์กร อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาซึ่งในปัจจุบันแต่หน่วยงานเริ่มเพิ่มความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้นเพราะความผูกพันในองค์กรลดลงส่งผลให้ประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของพนักงานลดลงไปด้วย โดย เดล คาร์เนกี นักเขียนชาวอเมริกัน ผู้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นด้านการให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อวัตถุประสงค์ในการลดปัญหาความเบื่อหน่ายในการทำงานของบุคลากรส่งผลให้ปรียกิร มิมะพันธุ์ กรรมการผู้จัดการของ เดล คาร์เนกี (ประเทศไทย) ได้รับแนวคิดดังกล่าวมาใช้และนำเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรของประเทศไทยให้มีการมุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต โดยเฉพาะปัจจุบันกับคนยุคสมัยใหม่ที่คิดว่าชีวิตของตนเองต้องการอิสระและเวลาส่วนตัวมากกว่า การที่จะมาอดทนกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ไม่อยากทำงานในองค์กร จึงทำให้การสร้าง ความผูกพันเกิดขึ้นได้ยากมากขึ้น และมีแนวโน้มอัตราายงานสูงขึ้นอีกด้วย (“5 แนวทางสร้างความผูกพัน”, 2564)

ภาพที่ 1.1: สถิติความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั่วโลก



ที่มา: 5 แนวทางสร้างความผูกพันในองค์กร. (2564). สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/>.

จากผลวิจัยล่าสุดในภาพที่ 1.1 โดย เดล คาร์เนกี ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าพนักงานโดยเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 71 ของทั่วโลกไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเหลือเพียงร้อยละ 29 ที่มีความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าความผูกพันในองค์กรจะน้อยมาก แต่ถือเป็นกุญแจที่สำคัญในการทำให้องค์กรก้าวไปในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

จากปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจัยที่แต่ละองค์กรควรมุ่งเน้นคือการพัฒนาด้านภาวะผู้นำขององค์กร ซึ่งหากในแต่ละองค์กรมีผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกำหนดเป้าหมายหลักขององค์กรที่มีความชัดเจน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความยุติธรรม ไม่ใช้อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง จะทำให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นที่อยากจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

อีกปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเนื่องจากในการทำงานบุคลากรจะต้องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมรอบตัวในที่ทำงานหรือยังหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเหล่านั้น เช่น ความมั่นคง ความปลอดภัยในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในงาน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Gilmer, 1973) ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวนั้นดี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานที่มีความสุขและสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในแต่ละองค์กรได้

นอกจากนี้ยังต้องมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำงานไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานซึ่งช่วยให้ลดการเบื่องานและลดอัตราการลาออกพนักงานด้วย ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นพลังขับเคลื่อนและแรงผลักดันที่จะตั้งใจทำอะไรก็ตามให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจของแต่ละคนจะไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้นองค์กรควรจะต้องเข้าใจว่าแรงจูงใจอะไรบ้างที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพที่สุด การสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เป็นการเพิ่มพลังขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ถ้ามีแรงจูงใจมากความกระตือรือร้นที่เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพมากที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชน ในจังหวัดกรุงเทพมหานครเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 คำถามในการวิจัย

- 1.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่
- 1.2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่
- 1.2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความเป็นผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตการศึกษา

สำหรับขอบเขตในการศึกษาวิจัยในงานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณผ่านการใช้แบบสอบถาม โดยมีขอบเขตดังต่อไปนี้

- 1.4.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานเอกชนจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 1.4.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจะเป็นการใช้วิธีการแบบสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967)
- 1.4.3 รายละเอียดของตัวแปรประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ	คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ
ตัวแปรตาม	คือ ความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4.4 สถานที่ที่ศึกษาวิจัย คือ บริษัทพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 1.4.5 ระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ สิงหาคม 2564 ถึง มีนาคม 2565
- 1.4.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย Simple Regression

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 1.5.2 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
- 1.5.3 ผลวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ หรือเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือ จากด้านภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ
- 1.5.4 ทำให้ผู้ที่ได้อ่านวิจัยเล่มนี้จะให้ความสำคัญกับความผูกพันในองค์กรมากขึ้น เพื่อลดอัตราการเบี่ยงงานและลาออกของพนักงานในองค์กร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งกระบวนการที่ว่าด้วยการมุ่งสู่เป้าหมายบางอย่างร่วมกัน (Achua & Lussier, 2010)

1.6.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งอย่างที่อยู่รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีรูปร่างหรือไม่มีรูปร่าง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานทั้งจิตใจ อารมณ์ และสังคม (Ivancevich & Konopaske, 2013)

1.6.3 แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการรับรู้ถึงความยุติธรรมและเท่าเทียมกันระหว่าง ความมุ่งมั่นในการทำงานและค่าตอบแทนที่ได้รับจากที่ทำงาน (Pritchard, 1969, pp. 176-211)

1.6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความทุ่มเทของบุคลากร ด้านจิตใจและความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานขององค์กรสามารถ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ (สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, ม.ป.ป., หน้า 84)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับบทที่สองจะทำการศึกษาวิเคราะห์โดยแยกประเด็นที่จะทำการศึกษาวิเคราะห์ ออกเป็นประเด็นใดดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวความคิด
- 2.7 สมมติฐาน

สำหรับเนื้อหาสาระสำคัญในหัวข้อต่าง ๆ สามารถพิจารณาได้ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Akaraborworn & Sritanyarat (2017) ได้คิดค้นแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำของแต่ละองค์กรในแต่ละหน้าที่โดยรูปแบบดังกล่าวเกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยองค์กรต่างๆในประเทศไทยซึ่งสามารถนำต้นแบบเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรต่างๆในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการเป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยจากปัจจัยต่างๆที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์กรของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการกำหนดลักษณะค่านิยมของภาวะผู้นำในแต่ละหน้าที่ไว้โดยสรุปเป็นตารางได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1: การแบ่งลำดับชั้นบังคับบัญชาในองค์กร

ระดับ	ตำแหน่ง ในสายบังคับบัญชา	ระดับภาวะผู้นำ	คำอธิบาย
6	ผู้บริหารระดับสูง	ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ต่าง ๆ ขององค์กร และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้
5	ผู้อำนวยการ รอง/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ทำให้ทุกคนในองค์กรเข้ามีส่วนร่วมในภารกิจขององค์กร
4M	ผู้จัดการ รอง/ผู้ช่วย ผู้จัดการ	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	สามารถจูงใจสมาชิกในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในบางประเด็น
4T	ที่ปรึกษาโครงการ	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	สามารถให้คำแนะนำกับสมาชิกภายในองค์กรเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ
3M	ผู้จัดการส่วนงาน รอง/ผู้ช่วยผู้จัดการ ส่วนงาน	ภาวะผู้นำเพื่อผลการ ปฏิบัติงาน	สามารถบริหารจัดการงานให้สำเร็จได้โดยการบริหารคนในองค์กร

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ): ระดับต่าง ๆ ของภาวะผู้นำตามลำดับขั้นหรือสายการบังคับบัญชาในองค์กร

ระดับ	ระดับในสายการ บังคับบัญชา	ระดับภาวะผู้นำ	คำอธิบาย
3T	ผู้จัดการโครงการ	การนำทีมงาน	ทำให้เกิดและ ขับเคลื่อนกิจกรรม พิเศษในรูปแบบต่าง ๆ ภายในองค์กร
2	พนักงานชำนาญงาน	การเป็นที่เลี้ยงและนำ ทีมงาน	ทำให้เกิดและ ขับเคลื่อนกิจกรรม พิเศษในรูปแบบต่าง ๆ ภายในองค์กร
1	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	การนำตนเอง	มุ่งมั่นทำงานในความ รับผิดชอบของตนเอง ด้วยความรับผิดชอบ และประสงค์ให้งาน ของตนเองสำเร็จ ลุล่วงไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

ที่มา: Akaraborworn, C. T., & Sritanyarat, D. (2017). Leadership development in Thailand. In A. Ardichvili & K. Dirani (Eds.), *Leadership development in emerging market economies* (pp. 149-168). New York: Palgrave Macmillan.

จากตารางที่ 2.1 มีการแบ่งรูปแบบของภาวะความเป็นผู้นำตามความรับผิดชอบในหน้าที่ซึ่งจะมีระดับความรับผิดชอบที่แตกต่างกันทำให้ประเด็นที่จะต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้ความสำคัญคือการให้แนวทางในการทำหน้าที่ในฐานะผู้นำตั้งแต่ระดับปฏิบัติการเริ่มต้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนเองและหากมีภาวะผู้นำและสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลดีต่อเป้าหมายขององค์กร

Bass (1985) มีการจัดแบ่งรูปแบบของภาวะความเป็นผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นลักษณะที่ภาวะความเป็นผู้นำส่งผลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ การกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือ สร้างความผูกพันในองค์กร รวมถึงผู้นำจะปรับปรุงโครงสร้างภายในองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ประกอบด้วย

1.1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ตาม โดยผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะ ให้ความเชื่อมั่น น่าเคารพ ยกย่อง รวมถึงควรมีจริยธรรม ศีลธรรม มีความยุติธรรม ต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของตนเอง เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในผู้นำ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติตามจะทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

1.2) การสร้างแรงบันดาลใจ การที่ผู้นำองค์กรได้สร้างแรงจูงใจภายในให้แก่ผู้ปฏิบัติ การแสดงออกถึงความกระตือรือร้น หรือการสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้ผู้ตามนึกถึงภาพความงดงามในอนาคต

1.3) การกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งผู้นำจะทำหน้าที่ในการชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร แล้วเกิดกระบวนการคิดหาแนวทางใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาในองค์กร โดยผู้นำจะมีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามในการคิดหาแนวทางแก้ไขใหม่ ไม่ว่าจะแตกต่างกับผู้นำ แต่ผู้นำจะไม่วิจารณ์ และเมื่อเกิดความเชื่อมั่นในผู้นำเกิดขึ้นแล้วจะทำให้บุคลากรต่างๆภายในองค์กร ผนึกกำลังกันเพื่อฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะที่เป็นการร่วมกันทำ

1.4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในฐานะผู้นำจะต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของผู้ตามซึ่งแต่ละบุคคลจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองซึ่งผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างในลักษณะเฉพาะดังกล่าวและสามารถบริหารจัดการความแตกต่างเหล่านั้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการให้คำแนะนำ สนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

2) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยผู้นำจะต้องยอมรับความคิดของผู้ตาม แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนที่ผู้ตามจะต้องทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถ้าบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้นำจะต้องมีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทน โดยที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากความสำเร็จของงานไปด้วยดังนี้

2.1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ การที่ผู้นำให้สิ่งตอบแทนกับผู้ตาม เมื่อผู้ตามทำผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งเป็นการเสริมพลังแรงบวกให้กับผู้ตาม เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2560) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลซึ่งเป็นผู้นำกับผู้ตาม และอาจมีการเปลี่ยนแปลงสถานะภาพต่างๆเพื่อการทำวามมั่นคงเพื่อผลักดันภารกิจขององค์กรให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

สกุณาริ กาแก้ว (2546, หน้า 20) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไว้ว่าเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำรงชีวิตและปฏิบัติงานอยู่ในขณะที่ปฏิบัติงานหรือไม่ รวมไปถึงสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่อยู่รอบตัวในขณะที่มีการทำงาน

Gilmer (1973) นำเสนอลักษณะของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่

- 1) ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในส่วนของที่ทำงาน รวมถึงลักษณะของงานที่มีความมั่นคงไม่มีความกังวลและได้รับความยุติธรรมจากบุคคลซึ่งมีสถานะในการทำงานที่สูงกว่าจนนำไปสู่ความรู้สึกปลอดภัยและมีความผูกพันและมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้กับองค์กร
- 2) การได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่การงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเส้นทางในการทำงานและรู้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหากมีการทำงานในองค์กรต่อไปในอนาคต องค์กรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการให้รางวัลตอบแทนกับพนักงานที่มีผลงานดี ปฏิบัติงานดี มีการชมเชย ยกย่อง
- 3) องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดการโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานขององค์กร
- 4) ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยจะพิจารณาจากค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจ่ายเงินเดือนแบบเป็นธรรม
- 5) คุณลักษณะเฉพาะงาน ได้แก่ เกี่ยวกับงานที่สร้างคุณค่าให้กับผู้ทำงานให้เกิดความภูมิใจในผลงานที่ได้ทำลงและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- 6) การนิเทศงาน คือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่แนะนำเกี่ยวกับการทำงานและรับทราบปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานซึ่งจะทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนงาน และมีประโยชน์ต่อการทำให้พนักงานรู้สึกใกล้ชิดและรู้ถึงการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ เป็นการทำให้งานมีลักษณะสอดคล้องได้เป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมดซึ่งจะทำให้ลักษณะงานเป็นเนื้องานเดียวกันและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มงานทั้งหมดและทำงานไปด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร คือ การสร้างการรับรู้ในด้านต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ไปร่วมกันได้โดยการรับรู้ของบุคลากรอย่างทั่วถึงซึ่งเป็นหนึ่งในหัวใจในการพัฒนาองค์กรให้สามารถประสบความสำเร็จได้ผ่านการสื่อสารองค์กร

9) สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวในองค์กรที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบ เพื่อนร่วมงานที่ดี มีการวางเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ในที่ที่เหมาะสม มีสถานที่จอดรถ เดินทางสะดวก ระยะเวลาในการทำงานต่อวันมีความเหมาะสม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

10) สวัสดิการเพิ่มเติมที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน

Moos (1986) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งในส่วนของสิ่งแวดล้อมในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยอาจแบ่งปัจจัยในส่วนของสิ่งแวดล้อมได้ดังนี้

1) มิติสัมพันธภาพ เป็นการรับรู้การทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นทีมที่พร้อมที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเองแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1.1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนรับรู้ว่าตนเองและผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันในการทำให้งานสามารถสำเร็จบรรลุผลไปได้มาได้บางครั้งอาจต้องมีการเสียสละเพื่อองค์กรบ้างก็ตาม

1.2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันร่วมกันในระหว่างผู้ปฏิบัติงานให้เกิดมิตรภาพและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและสำเร็จลุล่วงไปตามที่ตั้งเป้าไว้

1.3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เนื่องจากการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านต่าง ๆ สามารถทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์รวมถึงได้รับการให้กำลังใจและยกย่องชมเชยหากปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยอาจแบ่งย่อยเป็นองค์ประกอบแต่ละข้อดังต่อไปนี้

2.1) การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงานซึ่งเป็นการให้เสรีภาพแก่พนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเสรี สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ทำให้มีโอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าขาดการสนับสนุนความเสรีในการทำงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความคับข้องใจและทำให้ตนเองรู้สึกทำงานล้าเหลว ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความเบื่อหน่ายในงาน

2.2) การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ในการเข้าใจพร้อมทั้งให้ความสำเร็จของงาน โดยการจัดทำแผนในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด

2.3) ความกดดันในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะมาทำให้เรารู้สึกเครียด หรือสภาวะที่กำลังไม่ปกติ ทำให้พลังของความกระตือรือร้นหรือพลังในการทำงานเริ่มหายไป

3) มิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงานซึ่งเป็นการรับรู้ร่วมกันถึงโครงสร้างขององค์กรที่มีความชัดเจนทั้งในด้านของงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน นวัตกรรมต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางด้านกายภาพ

3.1) สำหรับความชัดเจนของงานนั้นเป็นการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานในแต่ละวันซึ่งองค์กรจะมีการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองและความคาดหวังผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในแต่ละวันของแต่ละตำแหน่งและมีการสื่อสารรายละเอียดต่าง ๆ ไปยังผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนภายใต้กรอบและแบบแผนที่มีการกำหนดไว้เป็นแนวทางที่มีความชัดเจน

3.2) สำหรับด้านการควบคุมงานเป็นส่วนของการตรวจสอบการทำงานต่างๆภายในองค์กรโดยมีการประกาศกฎระเบียบต่างๆที่มีความชัดเจนและมีผู้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบที่มีการประกาศ

3.3) สำหรับนวัตกรรมในการทำงานจะเป็นการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานถึงแนวทางการนำรูปแบบนวัตกรรมใหม่ๆเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการทำงาน

3.4) ด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพเนื่องจากหากสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่เลือกอันวยต่อการทำงานจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานและทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะว่าสภาพแวดล้อม เป็นสิ่งที่บุคคลจะแสดงออกมาถึงความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในที่ทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมดี พนักงานจะมีความรู้สึกอยากทำงานเพื่อองค์กร ไม่อยากลาออก ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรไม่ยอมลาออกจากงาน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

Ernie (2017) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจว่าเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเบื้องหลังของแรงจูงใจคือความต้องการหรือความปรารถนาซึ่งแรงจูงใจอาจเกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือเกิดจากการเรียนรู้ก็ได้และอาจเป็นได้ทั้งแรงขับเคลื่อนภายในและแรงขับเคลื่อนภายนอกหรือประกอบกันทั้งสองส่วนซึ่งในส่วนของแรงขับเคลื่อนภายในนั้นอาจเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการบางอย่างจึงเกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ขาดหายไป

ในขณะที่ McClelland (1988) ได้นำเสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีด้วยกัน 3 ลักษณะอย่างนี้

1) ความประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จซึ่งทำให้เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทให้กับการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และนำไปสู่การมีวิถีชีวิตที่ประสบความสำเร็จจากการทำงานตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคล

2) ความต้องการมีอำนาจเนื่องจากอำนาจเป็นแรงจูงใจสำหรับการสนองความต้องการต่อบุคคลที่มีความประสงค์จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสำคัญที่มีสถานะและบทบาทสูงในสังคม

3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นซึ่งเป็นแรงจูงใจในการที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนให้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

นอกจากนี้ Herzberg (1966) ได้ค้นพบแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำเสนอว่าแต่ละบุคคลจะต้องการทำงานที่มีคุณภาพรวมถึงจะต้องเป็นการทำงานที่อยู่ภายใต้ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ผู้ที่พนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อการทำงานที่ตนเองมีความสุขให้สำเร็จลุล่วงไป ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหาแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันและมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ

1.1) ความสำเร็จในการทำงานซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานจนเสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ขององค์กรได้

1.2) การยกย่องและได้รับการยอมรับจากบุคคลภายในองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานรวมถึงบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

1.3) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.4) มีความรับผิดชอบในการทำงาน

1.5) มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ

2) ปัจจัยอนามัย หรือเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยให้ไม่ให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้น แต่ไม่ได้ช่วยให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ด้าน

2.1) นโยบายและแนวทางในการบริหารองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารองค์กร รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีความชัดเจนทั้งในส่วนของนโยบายแผนการปฏิบัติงานกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งคนในองค์กรสามารถรับรู้ร่วมกันได้อย่างชัดเจน

2.2) การใช้อำนาจบังคับบัญชาและกำกับดูแลซึ่งจะต้องมีการใช้อำนาจในส่วนของ การกำกับดูแลบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมในส่วนของ การกระจายงานรวมถึงการให้รางวัลหรือมี บทลงโทษในกรณีหากมีการกระทำผิดพลาด

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถแนะนำช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ทำงานด้วย แล้วสบายใจ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5) ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีมีความจริงใจในการ ทำงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2.6) ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยกย่องจากสังคม

2.7) หน้าที่การงานที่มีความมั่นคงสร้างชื่อเสียงและสร้างความปลอดภัยและมี โอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.8) การดำรงชีวิตส่วนตัวมีความสะดวกสบายทั้งในส่วนของ การเดินทางและการใช้ ชีวิตนอกเหนือจากการทำงานปกติ

2.9) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสะดวกสบายทำให้สามารถทำงานได้อย่างมี ความสุขโดยปราศจากการรบกวน

2.10) มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอและเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอถึงมีการจัดสวัสดิการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก ปลอดภัยและพอใจในทั้งด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรได้มอบให้

จะเห็นว่าวิธีการเน้นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาแนวคิดของ (Herzberg, 1966) เชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กร บรรลุผลได้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรจะต้องนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Gallup (2006) ได้นำเสนอแนวคิดที่ว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความผูกพันกับองค์กรมักจะมาจากการที่บุคคลเหล่านั้นมีความรักและมีแรงจูงใจในการทำงานจนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรอย่างลึกซึ้ง

ในขณะที่ Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002) ได้นำเสนอแนวคิดว่าความผูกพันในองค์กรจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำงานที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีคุณค่าในการทำงานในองค์กรเหล่านั้น

ส่วน จิรประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ยอดระฆัง และขวัญ นวสกุล (2558) แสดงความคิดเห็นว่าความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานมักประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่ ประการแรกการที่พนักงานได้รับการดูแลในระหว่างการปฏิบัติงานอย่างดีและมีการทำงานยังมีความสุข ประการที่สองคือการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและประการสุดท้าย คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับการปฏิบัติงานในองค์กร

ในขณะที่ Allen & Meyer (1990) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันในองค์กรโดยการจัดแบ่งรูปแบบความผูกพันในองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) แนวคิดทางด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นในส่วนของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงานและยังหมายความรวมถึง

1.1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันของพนักงานในองค์กรและยอมรับค่านิยมต่าง ๆ ที่มีร่วมกันภายในองค์กรเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ผลักดันการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความผูกพันและมีความเชื่อมั่นกับองค์กรในการที่จะร่วมกันผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.2) ความเต็มใจในการที่จะทำเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างกระตือรือร้นอุทิศความรู้ความสามารถร่างกายและแรงใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.3) มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ในการทำงานเนื่องจากเป็นองค์กรที่พนักงานมีความรักและความผูกพันและมีความประสงค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จให้มากที่สุด

2) แนวความคิดด้านพฤติกรรมซึ่งพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอโดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือออกจากองค์กรเหล่านั้นเนื่องจากการทำงานในองค์กรเป็นไปด้วยความสุขและมีความปรารถนาดีที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

3) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและผูกพันกับองค์กรในการตั้งใจปฏิบัติงานองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ตี้นได้ว่าความสัมพันธ์กับองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานด้วยเป็นทุกข้อใจในคุณค่าและการรับรู้การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่มีส่วนสำคัญให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวินี อดิคาณภาพ (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อการนำความผูกพันขององค์กรโดยศึกษาจะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทจำนวน 300 คน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่าภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นความผูกพันขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มัทรี บุญเจริญ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่นำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำการกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้นำ โดยทำการศึกษาโดยการเก็บแบบสอบถามกลุ่มเป้าหมายในกรุงเทพฯ จำนวน 400 คน ใช้วิธีทางสถิติทั้งในส่วนสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน พบว่าพื้นฐานข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ว่าการเป็นผู้นำที่เป็นผู้นำทางหรือเป็นผู้นำที่ส่งเสริมส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน แต่การเป็นผู้นำในลักษณะของการเป็นผู้สนับสนุนจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหลักความเชื่อมั่นในองค์กรน้อยกว่าการเป็นผู้นำที่เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2559) ได้วิจัยสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานและหน่วยสนับสนุนในจังหวัดมุกดาหารโดยการใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 300 คน การศึกษาเป็นการศึกษาสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยด้านความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยฉบับนี้

กิ่งฉัตร โอฬารวัตร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในลักษณะใดซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นพนักงานบริษัทในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามครอบคลุมพื้นที่ 4 อำเภอในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ บางปะอิน บางพลี และบางเสาธง ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน

จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันในระดับมีนัยสำคัญที่ 0.05

พิมพ์กมล จักรานุกูล (2560) ได้วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะความสัมพันธ์ในรูปแบบใด โดยกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือผู้ปฏิบัติงานในโรงแรมระดับ 5 ดาวในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยทำการศึกษาฟังกการเก็บแบบสอบถามจำนวน 436 คน ใช้สถิติ T-test , Pearson Correlation , One Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่ารายได้ที่ต่างกันส่งผลต่อมุมมองทางความคิดต่อการรักษาพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรและวิถีชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับตรงกับการรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้ในโรงแรมระดับ 5 ดาวอย่างมีนัยสำคัญ

กันต์สุตา โกญจนาท (2559) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการทำงานในการรับรู้แนวทางในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานในระดับใดซึ่งกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานของบริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 300 คนการวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมขององค์กรและแนวทางในการทำงานและการรับรู้แนวทางในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สุนิศา ศรีอุทัย (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดเป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 200 คนทำงานอยู่ในบริษัท คาลบิธนาวัธน์ จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่าความอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แต่ปัจจัยคำจูงไม่ได้มีผลต่อความผูกพันขององค์กรแต่อย่างใด

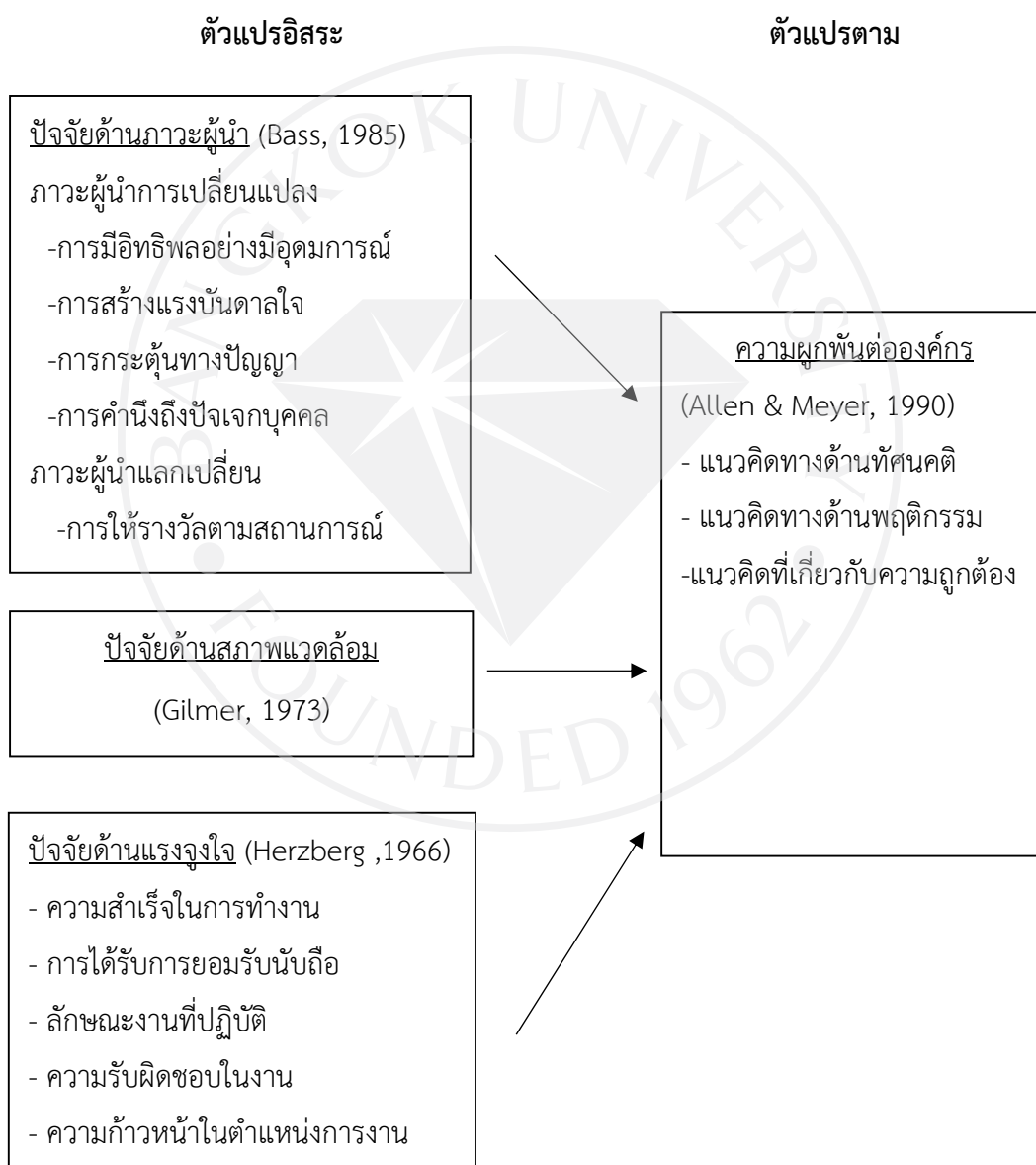
ภากร แสงเนียม (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดโดยกลุ่มเป้าหมายคือพนักงานในโรงงานซึ่งทำงานในจังหวัดปทุมธานีด้วยการทำแบบสอบถามซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้นจำนวน 400 คนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในระดับร้อยละ 42.5 คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีอิทธิพลในระดับร้อยละ 27.5 กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ด้านความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับที่ 35.3 เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

2.6 กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ภาพที่ 2.1: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร



กรอบแนวคิดข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร ภายใต้แนวความคิดเรื่อง ภาวะผู้นำของ Bass (1985) แนวคิดเรื่องแรงจูงใจของ Gilmer (1973) แนวคิดเรื่องแรงจูงใจของ Herzberg (1966) แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer (1990) และงานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.7 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

2.7.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.7.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.7.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

สำหรับบทที่ 3 นี้จะเป็นบทที่ชี้ให้เห็นซึ่งวิธีการในการดำเนินการศึกษาวิจัยในงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งจะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างรวมถึงเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยและการนำผลการวิจัยได้มาจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะอย่างไร โดยการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ได้กำหนดไว้รวมไปถึงแนวทางในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ดังกล่าวด้วย

3.1 ประชากร

ในงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าววิธีการตามตารางของ Yamane (1967) ซึ่งมีผลของระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขณะที่ความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 และกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกเป็นรูปแบบของการใช้วิธีการในการสุ่มโดยเฉพาะเจาะจง

สำหรับวิธีในการเลือกตัวอย่างของผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) ค้นหาจำนวนของกลุ่มประชากรซึ่งปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนมีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน
- 2) กำหนดขนาดของตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปซึ่งจำนวนที่ได้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยเครื่องมือนี้มีวิธีการในการสร้างโดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้ารูปแบบในการสร้างเครื่องมือข้อมูลทุกมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ
- 2) จะทำแบบสอบถามสำหรับสอบถามความคิดเห็นในหัวข้อต่าง ๆ จำนวน 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล (2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (5) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 3) ส่งแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและนำแบบสอบถามดังกล่าวไปปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 4) นำแบบสอบถามที่ได้รับจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีประสิทธิภาพมากที่สุดก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

- 5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเป็นทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 40 คน เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อมั่น
- 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและทดสอบความเชื่อมั่นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริงในการเก็บข้อมูล
- 7) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเนื้อหา เป็นการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้ผู้มีความรู้สามารถให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามได้ซึ่งบุคคลดังกล่าวคืออาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งทำหน้าที่ในการวิเคราะห์แบบสอบถามถึงความเหมาะสมรวมไปถึงขอบเขตคำถามต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและครอบคลุมมากน้อยเพียงใด

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบ็ค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	10	0.950
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	9	0.953
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	10	0.950
4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	7	0.953
รวม	36	0.988

3.4 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

สำหรับโครงสร้างของแบบสอบถามในงานวิจัยฉบับนี้จะประกอบด้วย 2 ส่วน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดรายละเอียดในการให้ข้อมูลโดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามดังต่อไปนี้ คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความจำเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานต่างๆโดยคำถามเดิมเป็นคำถามที่ไม่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้ตามข้อมูลควบคู่กับการตอบแบบสอบถามแบบปิด

ส่วนที่ 2 สำหรับในส่วนที่ 2 นี้จะมุ่งเน้นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในปัจจุบันทั้งทางด้านการเป็นคู่มือวิจัยด้านสภาพแวดล้อมรวมถึงแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการถามปลายปิดโดยมีระดับตัวเลือกทั้งสิ้นจากน้อยไปมากจำนวน 5 ระดับ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ

- 1) ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์เพื่อทำการเก็บข้อมูล
- 2) ผู้วิจัยได้ให้คำชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยรวมถึงหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าใจคำถามและความต้องการของผู้วิจัย
- 3) นำแบบสอบถามที่ได้มาคัดกรองโดยคำตอบที่เลือกใช้ข้อมูลจะเลือกเฉพาะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกจะทำอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนเท่านั้นแล้วนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.6 การแปลผลข้อมูล

สำหรับรูปแบบในการแปลผลนั้นได้มีการจัดแบ่งค่าอันตรภาคชั้นเพื่อใช้ในการแปลผลข้อมูลด้วยการใช้สูตรคำนวณและรายละเอียดของแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2544, หน้า 75)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

5

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับการแปลผล
1.00 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับมาก
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สำหรับค่าสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

- 1) สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปรวมถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม
- 2) สถิติเชิงอ้างอิง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ได้มีการระบุไว้ในแบบสอบถามซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเดียวกับตัวแปรอื่น ๆ อีกหลายตัว ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)



บทที่ 4 ผลการศึกษา

สำหรับบทที่ 4 จะเป็นส่วนที่ข้อมูลว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามทั้งสิ้นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 แบบสอบถามคิดเป็นจำนวนทั้งสิ้นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ตั้งไว้ในงานวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมีการจัดแบ่งผลของข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนด้วยกัน

- 4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
- โดยสามารถแสดงผลการศึกษาทั้ง 3 ส่วน ได้ดังต่อไปนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	197	49.3
หญิง	203	50.7
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 203 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.7 และน้อยที่สุดเป็นเพศชาย มีจำนวน 197 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 - 25 ปี	77	19.3
26 - 30 ปี	69	17.3
31 - 35 ปี	77	19.3

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
36 - 40 ปี	86	21.5
40 ปี ขึ้นไป	91	22.8
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 40 ปี ขึ้นไป โดยมีจำนวน 91 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.8 รองลงมาได้แก่ 36 - 40 ปี มีจำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมาได้แก่ 20 - 25 ปี มีจำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.3 รองลงมาได้แก่ 31 - 35 ปี มีจำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.3 น้อยที่สุด ได้แก่ 26 - 30 ปี มีจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	136	34
ปริญญาตรี	131	32.8
ปริญญาโท	133	33.3
รวม	400	100

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีจำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาได้แก่ ปริญญาโท มีจำนวน 133 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 น้อยที่สุด ได้แก่ปริญญาตรี มีจำนวน 131 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	69	17.3
15,000 – 20,000 บาท	79	19.8
20,001 – 30,000 บาท	69	17.3
30,001 – 40,000 บาท	99	24.8
40,000 บาทขึ้นไป	84	21
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้เฉลี่ย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.8 รองลงมาได้แก่ 40,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 21 รองลงมาได้แก่ 15,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 และน้อยที่สุด ได้แก่ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 69 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 ปี	134	33.50
4 - 6 ปี	148	37.00
6 ปีขึ้นไป	118	29.50
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุงาน 4 - 6 ปี มีจำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาได้แก่ 1 - 3 ปี มีจำนวน 134 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.5 น้อยที่สุด ได้แก่ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวน 118 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	148	37.0
แต่งงานแล้ว	114	28.5
หย่าร้าง	138	34.5
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพ โสด มีจำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาได้แก่ หย่าร้าง มีจำนวน 138 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.50 น้อยที่สุด ได้แก่ แต่งงานแล้ว มีจำนวน 114 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน	400	100
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอาชีพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 ราย คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.8: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคยเปลี่ยน	191	47.8
1 - 3 บริษัท	209	52.3
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเปลี่ยนงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมาก เปลี่ยนงาน 1 - 3 บริษัท มีจำนวน 209 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.3 และน้อยที่สุด ได้แก่ ไม่เคยเปลี่ยนบริษัทที่ทำงาน โดยมีจำนวน 191 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9: แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเดินทางมาปฏิบัติงาน

การเดินทางมาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
รถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ส่วนตัว	151	37.8
ขนส่งสาธารณะ	139	34.80
เดินเท้า	110	27.5
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการเดินทางมาปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเดินทางมาปฏิบัติงานโดยรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ส่วนตัว โดยมีจำนวน 151 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาได้แก่ เดินทางมาปฏิบัติงานโดยขนส่งสาธารณะ มีจำนวน 139 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.80 และน้อยที่สุด ได้แก่ เดินทางมาปฏิบัติงานโดยเดินเท้า มีจำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.5 ตามลำดับ

4.2 ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.10: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อภาวะผู้นำ

ทัศนคติต่อภาวะผู้นำ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างน่าเคารพ ยกย่อง	3.92	0.77	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการตัดสินใจอย่างยุติธรรมกับท่าน	3.97	0.76	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน	4.02	0.74	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร	3.98	0.73	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ): แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อภาวะผู้นำ

ทัศนคติต่อภาวะผู้นำ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
5. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ใช้ความคิดและหาวิธีแก้ปัญหาเวลาเกิดปัญหาในการทำงาน	3.96	0.73	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านแสดงความคิดเห็น และรับฟังท่าน	3.92	0.73	มาก
7. ในเวลาทำงานมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ	3.96	0.74	มาก
8. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.00	0.72	มาก
9. เมื่อท่านทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ท่านได้รับคำชมหรือมีการให้รางวัล	3.99	0.69	มาก
10. ท่านรู้สึกประทับใจเมื่อท่านได้รับคำชมหรือของรางวัล	4.02	0.70	มาก
รวม	3.97	0.73	มาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.10 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อภาวะผู้นำ พบว่าทัศนคติต่อภาวะผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 3) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4.02 รองลงมาได้แก่ 10) ท่านรู้สึกประทับใจเมื่อท่านได้รับคำชมหรือของรางวัล คิดเป็นร้อยละ 4.02 รองลงมาได้แก่ 8) ผู้บังคับบัญชาให้ท่านใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 4.00 รองลงมาได้แก่ 9) เมื่อท่านทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ท่านได้รับคำชมหรือมีการให้รางวัล คิดเป็นร้อยละ 3.99 รองลงมาได้แก่ 4) ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.98 รองลงมาได้แก่ 2) ผู้บังคับบัญชามีการตัดสินใจอย่างยุติธรรมกับท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.97 รองลงมาได้แก่ 5) ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ใช้ความคิดและหาวิธีแก้ปัญหาเวลาเกิดปัญหาในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 3.96 รองลงมาได้แก่ 7) ในเวลาทำงานมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ คิดเป็นร้อยละ 3.96 รองลงมาได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างนำเคารพยกย่อง คิดเป็นร้อยละ 3.92 และน้อยที่สุด ได้แก่ 6) ผู้บังคับบัญชาให้ท่านแสดงความคิดเห็น และรับฟังท่าน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อสภาพแวดล้อม

ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในทุกๆ ด้าน	3.97	0.74	มาก
2. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	3.92	0.76	มาก
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจปริมาณงานที่ได้รับกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.95	0.73	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับตรงกับความสามารถของตนเอง	3.96	0.73	มาก
5. ท่านได้รับการสอนงานสิ่งใหม่ๆ มีการแนะนำและดูแล	3.94	0.72	มาก
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ท่านทำงานด้วย	3.94	0.74	มาก
7. ท่านคิดว่าได้รับข่าวสารต่างๆ ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.72	มาก
8. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านดี มีการช่วยเหลือกัน	3.93	0.71	มาก
9. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเดินทางสะดวก มีสถานที่จอดรถให้	3.98	0.71	มาก
รวม	3.95	0.73	มาก

ผลการศึกษาดังกล่าวตามตารางที่ 4.11 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อสภาพแวดล้อม พบว่าทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 9) ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเดินทางสะดวก มีสถานที่จอดรถให้ คิดเป็นร้อยละ 3.98 รองลงมาได้แก่ 1) ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในทุกๆ ด้าน คิดเป็นร้อยละ 3.97 รองลงมาได้แก่ 7) ท่านคิดว่าได้รับข่าวสารต่างๆ ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 3.97 รองลงมาได้แก่ 4) ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับตรงกับความสามารถของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 3.96 รองลงมาได้แก่ 3) ท่านรู้สึกพึงพอใจปริมาณงานที่ได้รับกับค่าตอบแทนที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 3.95 รองลงมาได้แก่ 5) ท่านได้รับการสอนงานสิ่งใหม่ๆ มีการแนะนำและดูแล คิดเป็นร้อยละ 3.94 รองลงมาได้แก่ 6) ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ท่านทำงานด้วย คิดเป็นร้อยละ 3.94 รองลงมาได้แก่ 8) ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านดี มีการช่วยเหลือกัน คิดเป็นร้อยละ 3.93 น้อยที่สุด ได้แก่ 2) ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 3.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ

ทัศนคติต่อแรงจูงใจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับคำชม ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ว่าท่านมีความรู้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ	3.99	0.75	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองภูมิใจกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.73	มาก
3. ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.72	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมีความท้าทาย ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ เสมอ	3.97	0.72	มาก
5. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.98	0.73	มาก
6. ท่านรู้สึกพอใจกับอำนาจการรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	0.75	มาก
7. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านได้กำหนดงานหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.99	0.76	มาก
8. ท่านมีการตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.03	0.75	มาก
9. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.05	0.72	มาก
10. ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัท เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรม	3.99	0.74	มาก
รวม	4.00	0.74	มาก

ผลการศึกษาตามตารางที่ 4.12 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อแรงจูงใจ พบว่าทัศนคติต่อแรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 9) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คิดเป็นร้อยละ 4.05 รองลงมาได้แก่ 3) ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 4.03 รองลงมาได้แก่ 8) ท่านมีการตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน คิดเป็นร้อยละ 4.03 รองลงมาได้แก่ 1) ท่านได้รับคำชม ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ว่าท่านมีความรู้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 3.99 รองลงมาได้แก่ 2) ท่านรู้สึกว่าคุณเองภูมิใจกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 3.99 รองลงมาได้แก่ 7) ท่านคิดว่าบริษัทของท่านได้กำหนดงานหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 3.99 รองลงมาได้แก่ 10) ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัท เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรม

คิดเป็นร้อยละ 3.99 รองลงมาได้แก่ 5) ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 3.98 รองลงมาได้แก่ 4) ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมีความท้าทาย ต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ เสมอ คิดเป็นร้อยละ 3.97 น้อยที่สุด ได้แก่ 6) ท่านรู้สึกพอใจกับอำนาจความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 3.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13: แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในบริษัทนี้	4.00	0.72	มาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันกับบริษัท	3.95	0.75	มาก
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบริษัทของท่านพัฒนาไปทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ	3.98	0.73	มาก
4. ท่านมีความคิดที่จะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป	3.99	0.70	มาก
5. หากมีบริษัทอื่นมายื่นข้อเสนอให้ท่านไปทำงานด้วยท่านจะไม่ใช่	4.03	0.74	มาก
6. ท่านจะรู้สึกไม่พอใจถ้าเกิดใครมาพูดถึงบริษัทของท่านในทางลบ	3.98	0.71	มาก
7. ท่านมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์กับบริษัท	3.99	0.68	มาก
รวม	3.99	0.72	มาก

ผลการศึกษาดังกล่าวที่ 4.13 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 5) หากมีบริษัทอื่นมายื่นข้อเสนอให้ท่านไปทำงานด้วยท่านจะไม่ใช่ คิดเป็นร้อยละ 4.03 รองลงมาได้แก่ 1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในบริษัทนี้ คิดเป็นร้อยละ 4.00 รองลงมาได้แก่ 4) ท่านมีความคิดที่จะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป คิดเป็นร้อยละ 3.99 รองลงมาได้แก่ 7) ท่านมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์กับบริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.99 รองลงมาได้แก่ 3) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบริษัทของท่านพัฒนาไปทางที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.98 รองลงมาได้แก่ 6) ท่านจะรู้สึกไม่พอใจถ้าเกิดใครมาพูดถึงบริษัทของท่านในทางลบ คิดเป็นร้อยละ 3.98 น้อยที่สุด ได้แก่ 2) ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันกับบริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.95 ตามลำดับ

4.3 ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14: 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 4.14 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 72.5 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.15: 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 4.15 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 69.7 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16: 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 4.16 แสดงตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 77.1 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05	สอดคล้อง
สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05	สอดคล้อง

ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการศึกษาคั้งนี้มีผลการศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 ประการ ได้แก่ สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

ในบทที่ 5 จะทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดเพื่อวิเคราะห์สมมติฐานและแนวคิดต่าง ๆ สำหรับนำมาใช้ในการอภิปรายผลการศึกษาและนำไปสู่การเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

เมื่อศึกษาวិเคราะห์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามรวมถึงสรุปผลจากวัตถุประสงค์อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

5.1.1 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

5.1.2 ผลสรุปตามวัตถุประสงค์

จากผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยภาวะผู้นำระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากในระดับ 3.97 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากต่อมุมมองที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานและทำนุรู้สึกระหัดใจเมื่อท่านได้รับคำชมหรือของรางวัล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02)

จากผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากในระดับ 3.95 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากต่อมุมมองที่คิดว่าบริษัทของท่านเดินทางสะดวก มีสถานที่จอดรถให้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)

จากผลการวิเคราะห์ด้านปัจจัยแรงจูงใจระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากในระดับ 4.00 เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับมากต่อมุมมองการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05)

5.2 คำถามในการวิจัย

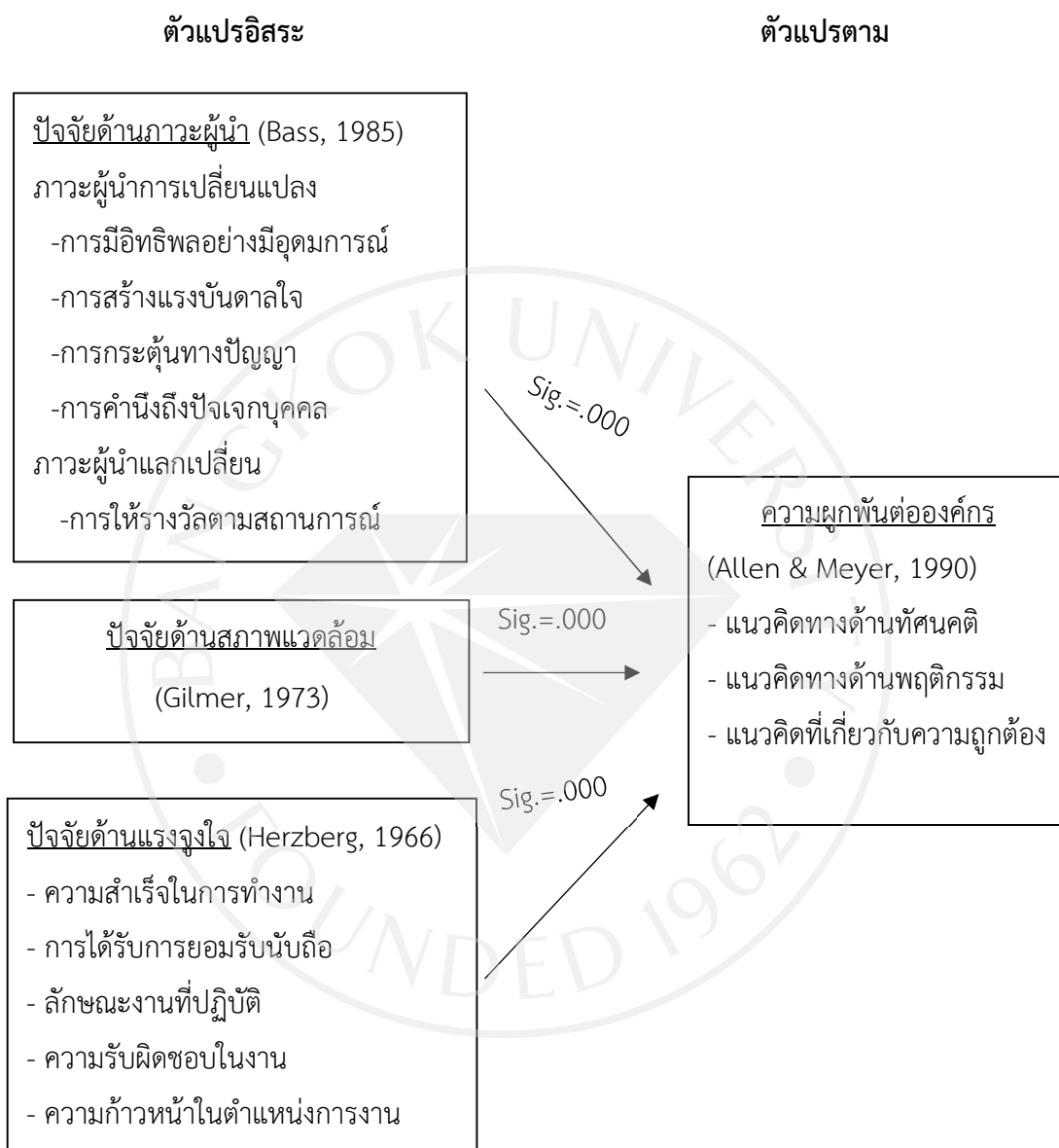
5.2.1 สำหรับข้อคำถามในข้อ 1 นั้นเป็นประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเป็นผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัจจัยการเป็นผู้นำส่งผลต่อการผูกพันต่อองค์กรตามปรากฏข้อมูลในตารางที่ 4.14 โดยแสดงให้เห็นข้อมูลว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความเกี่ยวพันภาวะความเป็นผู้นำคิดเป็นร้อยละ 72.5 และนอกจากนี้ยังพบข้อมูลว่าภาวะความเป็นผู้นำ (Beta= 0.851) ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ เป็นอันดับ 2 ถัดจากปัจจัยด้านแรงจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยลำดับแรกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.2 สำหรับคำถามข้อที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่นั้นจากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันขององค์กรปรากฏข้อมูลตามตารางที่ 4.15 ซึ่งข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานโดยคิดเป็นร้อยละ 69.7 และพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Beta= 0.835) มีผลต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนในกรุงเทพฯ เป็นลำดับที่ 3 ถัดจากปัจจัยด้านแรงจูงใจและภาวะความเป็นผู้นำอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.3 เป็นผลการวิจัยในคำถามข้อที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการศึกษาได้แสดงไว้ในตาราง 4.16 ซึ่งพบข้อมูลว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรคิดเป็นร้อยละ 77.1 และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Beta=0.878) มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ สูงที่สุดอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามทั้ง 3 ประเด็นจะพบว่าสามารถพิสูจน์กรอบแนวคิดตามที่ปรากฏในภาพที่ 2.1 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านภาวะความเป็นผู้นำในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานรวมถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ภาพที่ 5.1: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร



5.3 การอภิปรายผล

5.3.1 เมื่อพิจารณาจากข้อสมมติฐานในข้อที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการเป็นผู้นำส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนซึ่งตั้งสถานประกอบการอยู่ในกรุงเทพฯหรือไม่ นั้นจากการศึกษาวิจัยพบข้อมูลว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 3.97 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีความ

สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวไว้ว่าผู้นำมีส่วนสำคัญในการผลักดันความเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมไปถึงการผลักดันการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นและสร้างกระบวนการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และการมีส่วนร่วมจากผู้ตามในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถนำศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในองค์กรได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของของ ภาวิณี องคานุกภาพ (2562) ซึ่งทำการศึกษาวินิจฉัยในประเด็นเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและความผูกพันขององค์กรซึ่งงานวิจัยพบว่าผู้นำด้านการสร้างบารมีช่วยการดำเนินงานและความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานในบริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3.2 สำหรับข้อสมมติฐานในข้อ 2 ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนในกรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบข้อมูลว่าปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 3.95 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลจากการศึกษาวินิจฉัยดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดซึ่งได้ถูกนำเสนอโดย Gilmer (1973) ซึ่งนำเสนอว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวมีองค์ประกอบด้วยกันทั้งหมด 10 ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัยหรือโอกาสในการก้าวหน้าหรือปัจจัยด้านองค์การและการจัดการหรือค่าจ้างหรือคุณลักษณะเฉพาะของงานหรือการนิเทศงานหรือคุณลักษณะเฉพาะทางสังคมในงานหรือการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมและสวัสดิการรวมถึงผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับภายในองค์กรซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2559) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม รวมไปถึงความปลอดภัยและปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงาน น้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร โดยที่ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05

5.3.3 ในส่วนของสมมติฐานข้อสุดท้ายเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพฯ นั้นผลการศึกษาวิจัยพบว่าในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.00 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปในลักษณะทำนองเดียวกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งนำเสนอโดย Ernie (2017) ทั้งนี้แนวคิดนี้ได้เห็นว่าแรงจูงใจเป็น

สิ่งที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์และเป็นการขับเคลื่อนให้มนุษย์จะต้องปฏิบัติตามแรงจูงใจ ซึ่งอยู่เบื้องหลังและพยายามที่จะให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้มีแรงจูงใจซึ่งแนวคิดนี้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ กิ่งฉัตร โอฬารวัตร (2562) ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ทำงานเป็นกลุ่มและสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนใน พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการซึ่งผลจากการวิจัยพบข้อมูลว่าปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญสถิติที่ 0.05

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้ทางธุรกิจ

5.4.1 จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บริษัทควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ภาวะผู้นำที่ดีให้แก่พนักงานในแต่ละฝ่ายในบริษัท เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงการเป็นผู้นำที่ดี และ สามารถนำไปปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม

5.4.2 จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม บริษัทควรมีการจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างทักษะในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงานและมีการดูแลให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม ความสัมพันธ์กับคนในบริษัท

5.4.3 จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ บริษัทควรมีการสำรวจความคิดเห็น ของพนักงานในบริษัท เช่น ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวังของพนักงาน เพื่อที่จะได้ศึกษาและ สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในบริษัท

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากการแจกแบบสอบถาม อย่างเช่นการ ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

5.5.2 ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

5.5.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกับตัวแปรอื่น ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันใน องค์กร อย่างเช่น กระบวนการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อนำผลในด้านอื่น ๆ ที่ได้มา ปรับปรุงแก้ไข

บรรณานุกรม

- กันต์สุดา โกฎจนาท. (2559). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิงฉัตร โอฬารวัตร. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรประภา อัครบวร, รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์, จารุวรรณ ยอดระซัง และขวัญ นवलสกุล. (2558). *Emo-meter (Employee engagement on meter) เครื่องมือการวิจัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร*. สืบค้นจาก http://www.qa.psu.ac.th/document/EdPEx/tool5/Emo_meter_PMAT.pdf.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2560). *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษา พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภากร แสงเนียม. (2564). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาวินี อดิชาภาพ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำสภาพแวดล้อมความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรกรณีศึกษาพนักงาน บริษัท สหชาติเศรษฐกิจ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัทรี บุญเจริญ. (2560). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2559). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนิศา ศรีอุทัย. (2562). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงานในบริษัท คาลบิธนาวัฒน์*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (ม.ป.ป.). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปีที่ 2556-2557*. สืบค้นจาก <https://qa.buu.ac.th/text/edu2557/edpex.pdf>.
- 5 แนวทางสร้างความผูกพันในองค์กร. (2564). สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/>.
- Achua, C. F., & Lussier, R. N. (2010). *Effective leadership* (4th ed.). Canada, South-Western.
- Akaraborworn, C. T., & Sritanyarat, D. (2017). Leadership development in Thailand. In A. Ardichvili & K. Dirani (Eds.), *Leadership development in emerging market economies* (pp. 149-168). New York: Palgrave Macmillan.
- 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), 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.

Gallup Organization. (2006). Gallup study: Feeling good matters in the workplace.

GALLUP Business Journal. Retrieved from <http://businessjournal.com/content/20770/gallup-study-frrl-ing-good-matters-in-the.aspx>.

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

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World.

Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2013). *Human resource management* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

McClelland, D. (1988). *Human motivation*. New York: Cambridge University Press.

Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.

Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational Behavior And Human Performance*, 4(2), 176-211.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

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



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน
ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาในการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดที่ท่านตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ จึงขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ท่านคิดว่าตรงกับท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36-40 ปี

40 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. รายได้เฉลี่ย

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,000 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

40,000 บาทขึ้นไป

5. อายุงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-3 ปี

4-6 ปี

6 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพ

โสด

แต่งงานแล้ว

หย่าร้าง

7. อาชีพ

- พนักงานบริษัทเอกชน ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ อาชีพอิสระ/ค้าขาย
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. ท่านเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานมาทั้งหมดกี่บริษัท

- ไม่เคยเปลี่ยน 1-3 บริษัท 4-6 บริษัท 7-9 บริษัท
 มากกว่า 9 บริษัท

9. การเดินทางมาปฏิบัติงาน

- รถยนต์/รถจักรยานยนต์ส่วนตัว ขนส่งสาธารณะ เดินเท้า
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ท่านคิดว่าตรงกับท่านมากที่สุด

(1 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด, 2 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย, 3 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง, 4 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก, 5 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด)

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างน่าเคารพ ยกย่อง					
2.ผู้บังคับบัญชามีการตัดสินใจอย่างยุติธรรมกับท่าน					
3.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน					
4.ผู้บังคับบัญชาเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีความเชื่อมั่นในองค์กร					
5.ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ใช้ความคิดและหาวิธีแก้ปัญหาเวลาเกิดปัญหาในการทำงาน					
6.ผู้บังคับบัญชาให้ท่านแสดงความคิดเห็น และรับฟังท่าน					
7.ในเวลาทำงานมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ					
8.ผู้บังคับบัญชาให้ท่านใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
9.เมื่อท่านทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ท่านได้รับคำชมหรือมีการให้รางวัล					
10.ท่านรู้สึกประทับใจเมื่อท่านได้รับคำชมหรือของรางวัล					

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในทุกๆ ด้าน					
2.ท่านคิดว่าบริษัทของท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
3.ท่านรู้สึกพึงพอใจปริมาณงานที่ได้รับกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
4.ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับตรงกับความสามารถของตนเอง					
5.ท่านได้รับการสอนงานสิ่งใหม่ๆ มีการแนะนำและดูแล					
6.ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ท่านทำงานด้วย					
7.ท่านคิดว่าได้รับข่าวสารต่างๆ ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ					
8.ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านดี มีการช่วยเหลือกัน					
9.ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเดินทางสะดวก มีสถานที่จอดรถให้					

ด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ว่าท่านมีความรู้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ					
2.ท่านรู้สึกว่าตนเองภูมิใจกับการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
3.ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมีความท้าทาย ต้องใช้ความคิดใหม่ๆ เสมอ					
5.ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
6.ท่านรู้สึกพอใจกับอำนาจความรับผิดชอบของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
7.ท่านคิดว่าบริษัทของท่านได้กำหนดงานหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
8.ท่านมีการตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
9.ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10.ท่านได้รับการสนับสนุนจากบริษัท เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การจัดฝึกอบรม					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในบริษัทนี้					
2. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันกับบริษัท					
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบริษัทของท่านพัฒนาไปทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ					
4. ท่านมีความคิดที่จะทำงานที่บริษัทนี้ต่อไป					
5. หากมีบริษัทอื่นมายื่นข้อเสนอให้ท่านไปทำงานด้วยท่านจะไม่ใช่					
6. ท่านจะรู้สึกไม่พอใจถ้าเกิดใครมาพูดถึงบริษัทของท่านในทางลบ					
7. ท่านมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์กับบริษัท					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	ชนมพรรษา แสงแก้ว
อีเมล	Chonmapansa.saen@bumail.net
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาบัญชี สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ประสบการณ์การทำงาน	2562-ปัจจุบัน รับราชการทหารเรือ

