



บทความวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงานในบริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ปราโมช ธรรมกรณ์* เซฐธิดา กุศลาไสยานนท์ และ ดวงฤทัย ดวงพรหม

ภาควิชาการพัฒนาระบบธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาระบบธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 1402 8914 อีเมล: pramot2008@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.07.007

รับเมื่อ 3 เมษายน 2565 แก้ไขเมื่อ 27 เมษายน 2565 ตอรับเมื่อ 25 มิถุนายน 2565 เผยแพร่ออนไลน์ 25 สิงหาคม 2565

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหาร 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงาน และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 169 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านรางวัล และด้านโอกาส ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการดำรงอยู่ ด้านการพยายาม และด้านการพูด ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหาร ใน ด้านงาน ด้านโอกาส และด้านคุณภาพชีวิต มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : องค์กร ความผูกพัน การบริหาร พฤติกรรมของพนักงาน



Research Article

The Study of Organizational Engagement in Management Affecting Organizational Engagement in Organizational Behavior of Employees in BNG Corporation Company Limited

Pramoch Thammakorn* Chedthida Kusalasaiyanon and Duangruethai Duangprom

Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

* Corresponding Author, Tel. 08 1402 8914, E-mail: pramot2008@gmail.com

DOI: 10.14416/j.bid.2022.07.007

Received 3 April 2022; Revised 27 April 2022; Accepted 25 June 2022; Published online: 25 August 2022

© 2022 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objectives of this study were to study: 1) the level of organizational engagement in management, 2) the level of organizational engagement in organizational behavior, and 3) organizational engagement in management affecting organizational engagement in organizational behavior. The population and sample used in this study consisted of 169 employees. The questionnaire was used as a study tool. The collected data were analyzed by using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The result found that the organizational engagement in management was at a moderate level, arranged as follows: Work, Quality of life, Values and culture, Organizational regulations, Personnel, Rewards, and Opportunities. The organizational engagement in organizational behavior was at a high level, arranged as follows: Existence, Endeavor and Speaking. The result from the multiple regression analysis found that organizational engagement in management: Work, Opportunity and Quality of life affect the organizational engagement in organizational behavior at the significant level of 0.05.

Keywords: Organization, Engagement, Management, Employees' Behavior

Please cite this article: Thammakorn, P., Kusalasaiyanon, C. & Duangprom, D. (2022). The Study of Organizational Engagement in Management Affecting Organizational Engagement in Organizational Behavior of Employees in BNG Corporation Company Limited. *Journal of Business and Industrial Development*, 2(2), 77 – 88.



1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี โรคและภัยอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง และเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน เช่น ในปัจจุบันองค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารและการสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร การที่องค์กรจะได้คนที่มีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์ และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอน การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรม และพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดี ที่จะจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กร สามารถบรรลุภารกิจได้ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ คือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนที่มีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้นพร้อมทั้งตั้งใจให้เขาอุทิศกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) เป็นทัศนคติของบุคลากร ทั้งที่แสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการเรียนรู้ของพนักงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ตระหนักถึงความสำคัญและมีแรงบันดาลใจต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน้าที่ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานในเชิงพัฒนา และจะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งช่วยทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อการสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยส่งผลต่อผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร บุคลากรทุกส่วนในองค์กร มีบทบาท หน้าที่ในการสร้าง พัฒนา และรักษาสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสรรค์ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร บุคลากรทุกคนที่มีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และความสุขในการทำงานนั้นเชื่อว่าจะมีความผูกพันกับองค์กร (Organizational Engagement) เสมอไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้ [1]

ความพึงพอใจในงาน ซึ่งมาจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การขาดความผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงการขาดขวัญและกำลังใจรวมถึงขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร [2] กล่าวว่าการที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรจนกระทั่งลาออกจากองค์กร ไปในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรสามารถลดการลาออกของพนักงานไปอยู่กับองค์กรอื่น หรือไป ประกอบอาชีพอื่นได้ เป็นการลดปัญหาการสูญเสียพนักงานที่ดีมีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน และทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของพนักงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นโดยตรงซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นใน



การสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม พัฒนาพนักงานที่รับเข้ามาใหม่เพื่อให้ทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปได้ และต้นทุนทางอ้อมคือผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพขององค์กรก็จะลดลงไปช่วงหนึ่งเนื่องจากพนักงานไม่เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน และส่งผลในการทำลายขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรได้ และต้นทุนสุดท้ายคือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสเกิดจากความรู้ที่เราต้องสูญเสียไปกับพนักงานที่ลาออก หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สร้างผลงานที่น่าพึงพอใจ อัตราการขาดงานลดลง มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่องค์กรร้องขอ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่เป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของการทำงานแล้วบุคคลก็สามารถทุ่มเทเวลาพลังความสามารถที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่มีศูนย์กลางและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต [3] จากความสำคัญและอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยจะศึกษากับกลุ่มพนักงานบริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายกลุ่มสินค้านำเข้าประเภทกระเป๋าเดินทางและอุปกรณ์การเดินทางต่าง ๆ เครื่องหนัง เครื่องใช้สำนักงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์และร่วมมือกันหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหาร
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมองค์กร
- 1.1.3 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

2. วิธีการวิจัย

2.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 300 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูล ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2563)
- 2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 169 คน โดยใช้วิธีเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเป็นเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา พร้อมนำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 คน และ นำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม



โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach' Coefficient) ซึ่งผลการตรวจวิเคราะห์ การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .845 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงาน บริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา โดยการหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรด้านการบริการและด้านพฤติกรรม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นที่ทำหน้าที่พยากรณ์ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กับตัวแปรตาม 1 ตัว ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนั้นจะต้องหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient) [4]

3. ผลการวิจัย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 ตำแหน่งงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 5-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	45.60
หญิง	92	54.40
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	8	4.70
ระหว่าง 25 - 35 ปี	55	32.50
ระหว่าง 36 - 45 ปี	102	60.40
มากกว่า 45 ปี	4	2.40



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปวส. / อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	12	7.10
ปริญญาตรี	157	92.90
4. ตำแหน่งงาน		
ระดับผู้บริหาร	-	-
ระดับบังคับบัญชา	47	27.80
ระดับปฏิบัติการ	122	72.20
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	3.00
10,000 - 20,000 บาท	71	42.00
20,001 - 30,000 บาท	62	36.70
30,001 - 40,000 บาท	31	18.30
มากกว่า 40,000 บาท	-	-
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 5 ปี	22	13.00
5 - 10 ปี	62	36.70
11 - 15 ปี	62	36.70
16 - 20 ปี	23	13.60
มากกว่า 20 ปี	-	-

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหาร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านโอกาส ด้านคุณภาพชีวิต ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร ด้านรางวัล ด้านบุคลากร ด้านค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร ผลดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารโดยรวม

(n = 169)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านงาน	3.68	0.61	มาก
2. ด้านโอกาส	2.90	0.77	ปานกลาง
3. ด้านคุณภาพชีวิต	3.53	0.67	มาก
4. ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร	3.46	0.65	ปานกลาง
5. ด้านรางวัล	3.34	0.62	ปานกลาง
6. ด้านบุคลากร	3.46	0.56	ปานกลาง
7. ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	3.51	0.58	มาก
รวม	3.41	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานในบริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน ($\bar{X} = 3.68$) ด้านคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.53$) และด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 3.51$) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อคือ ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร ($\bar{X} = 3.46$) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.46$) ด้านรางวัล ($\bar{X} = 3.34$) และด้านโอกาส ($\bar{X} = 2.90$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้แก่ ด้านการพูด ด้านการดำรงอยู่ ด้านการพยายาม ผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวม

(n = 169)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพูด	3.81	0.68	มาก
2. ด้านการดำรงอยู่	3.84	0.69	มาก
3. ด้านการพยายาม	3.83	0.67	มาก
รวม	3.83	0.69	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานในบริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำรงอยู่ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านการพยายาม ($\bar{X} = 3.83$) และด้านการพูด ($\bar{X} = 3.81$)

3.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและสมการพยากรณ์ในการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยและการสร้างสมการพยากรณ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม		T	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.534	0.593	2.586	0.011
1. ด้านงาน	0.337	0.110	3.079	0.002*
2. ด้านโอกาส	-0.335	0.120	-2.800	0.006*
3. ด้านคุณภาพชีวิต	0.258	0.116	2.235	0.027*
4. ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร	0.029	0.105	0.276	0.783
5. ด้านรางวัล	0.169	0.110	1.538	0.126
6. ด้านบุคลากร	-0.029	0.121	-0.239	0.812
7. ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร	0.154	0.109	1.422	0.157
R = 0.403 AdjR ² = 0.125 SE _{est} = 0.568 F = 4.421				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านงาน ด้านโอกาส และด้านคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการบริหารงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม		T	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	2.211	0.468	4.725	0.000
1. ด้านงาน	0.356	0.108	3.289	0.001*
2. ด้านโอกาส	-0.269	0.112	-2.393	0.018 *
3. ด้านคุณภาพชีวิต	0.307	0.109	2.805	0.006*
R = 0.369 AdjR ² = 0.120 SE _{est} = 0.569 F = 8.670				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอย่างง่ายใหม่ พบว่า ด้านงาน ด้านโอกาส และด้านคุณภาพชีวิตเป็นตัวพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานโดยรวม ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสร้างสมการพยากรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรข้างต้น ซึ่งได้ค่าคงที่เท่ากับ ค่าสัมประสิทธิ์ 2.211 พยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R Square) ร้อยละ 0.120 และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานเนื่องจากการวัด (SE_{est}) เท่ากับ 0.569

4. สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล

4.1 สรุปผลการศึกษา

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 5-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อโดย เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อคือ ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านรางวัล มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 และด้านโอกาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90



4.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านการพยายาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และด้านการพูด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบริหาร ด้านงาน ด้านโอกาส และด้านคุณภาพชีวิต มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การอภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท กรณีศึกษา: บริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อได้แก่ ด้านงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อได้แก่ ด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านรางวัล และด้านโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญ และสุจินดา [5] ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรม เซรามิกของจังหวัดลำปาง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนก ตามลำดับชั้นความผูกพันพบว่า ด้านความต้องการพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุน ทางการบริหารอยู่ในระดับมาก ด้านสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปารีชาติ [6] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท ไตกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวม ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง ผลที่ได้จะนำไปปรับปรุงด้านการบริหารขององค์กร

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านการดำรงอยู่ ด้านการพยายาม และด้านการพูด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิจิตตรา [7] ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมาคือด้าน สภาพแวดล้อมองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระจายอำนาจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ผลที่ได้จะนำไปปรับปรุงด้านพฤติกรรมขององค์กร

4.2.3 ผลการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า ด้านงาน ด้านโอกาส และด้านคุณภาพชีวิต ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานโดยรวม อย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรวัดน์ [8] ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ [9] ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทราผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความเด่นชัดของงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่ง ต่างกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลที่ได้จะนำไปปรับปรุง ด้านพฤติกรรมขององค์กร

4.3 ข้อเสนอแนะ

4.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

4.3.1.1 องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านระเบียบปฏิบัติขององค์กร เพื่อสร้างระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล และระบบการทำงานที่ดีนั้นทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3.1.2 องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านบุคลากร องค์กรควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.3.1.3 องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านรางวัล องค์กรควรมีการยกย่องเชิดชูเกียรติเมื่อพนักงานปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมาย และจ่ายค่าตอบแทนหรือให้รางวัลโบนัสที่เหมาะสมและยุติธรรมแก่พนักงาน

4.3.1.4 องค์กรควรให้ความสำคัญกับด้านโอกาส องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การส่งไปฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพที่มากยิ่งขึ้น และสามารถพัฒนาองค์กรต่อไป

4.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท กรณีศึกษา บริษัท บีเอ็นจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป คือ ในการทำการศึกษารั้งต่อไปนั้นควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับข้อมูล



เชิงคุณภาพ โดยการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการได้ข้อคิดเห็นและมุมมองที่สำคัญของพนักงานในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- [2] ขวัญธิดา กุลสร้อยพร และทศพร มะหะหมัด. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนลา เอม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด. *วารสารวิจัยรัฐไพพรรณี*, 13(2), 102-110.
- [3] Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw – Hill.
- [4] วัลลภ สุขสวัสดิ์. (2560). *การวิจัยเชิงปริมาณทางรัฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [5] ปริญญ์ ปัญญา และสุจินดา เจียมศรีพงษ์. (2557). *ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกของจังหวัดลำปาง*. ปรินญาบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- [6] ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [7] วิจิตตรา ปานดี. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- [8] จิรวัดน์ ถนอมธรรม. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- [9] ศิริวรรณ แม้นศิริ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.