

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

Factors Influencing Organizational Commitment of Employees at B.Grimm Power Public Company Limited

รัฐพงศ์ เข้มแข็ง¹, อุษา บุญถื้อ²

Rattapong Khaemkhang¹, Usa Boonthue²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักสองประการ คือ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในขวัญการทำงานของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) 3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ บุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 283 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานะโสด เป็นพนักงานปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน เป็นเสาหลักของบ้าน และ คู่สมรส หรือคนในครอบครัวของท่านมีรายได้

จากการศึกษาตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางที่ร้อยละ 53.60 ($R = 0.536$) สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 28.80 ($R^2 = 0.288$) อีกร้อยละ 71.20 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา โดยปัจจัยด้านการนิเทศงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมทางสังคม และ ผลตอบแทนจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างในเรื่องความผูกพันขององค์กร ในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่ส่งผลที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ขวัญในการทำงาน, บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

¹ นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research has three main objectives: 1. To study the personal information of employees at B.Grimm Power Public Company Limited. 2. To examine the expectations of employees' work morale at B.Grimm Power Public Company Limited. 3. To study the

organizational commitment of employees at B.Grimm Power Public Company Limited. The sample group for this study consisted of 283 employees of B.Grimm Power Public Company Limited, selected through simple random sampling.

Data analysis involved using statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Multiple regression analysis was used to identify factors influencing organizational commitment. The research findings revealed that the majority of respondents were male, aged between 31-40 years, with a bachelor's degree, single, and working in operational roles. Most had 1-3 family members, were the primary earners, and their spouses or family members had incomes.

The study found that the independent variable, work morale factors, had a moderate correlation with the dependent variable, organizational commitment, at 53.60% ($R=0.536$). This can explain 28.80% of the variance in organizational commitment ($R^2 = 0.288$), with the remaining 71.20% attributable to other variables not studied. Factors such as supervision, career advancement, social environment, and organizational rewards significantly affected organizational commitment at the .05 level. Additionally, personal factors related to salary influenced differences in organizational commitment, while other factors did not have a significant impact.

Keywords: Organizational Commitment, Work Morale, B.Grimm Power Public Company Limited

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรถือเป็นเรื่องหลักสำหรับทุกองค์กร เพราะเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนให้ธุรกิจก้าวไปข้างหน้า และทัดเทียมเหนือกว่าคู่แข่ง ความท้าทายในการบริหารคนขององค์กรต่าง ๆ จากนี้ไปจะเป็นเรื่องการดึงดูดพนักงาน (engagement) ให้อยู่ต่อและการเข้ามาร่วมงานด้วย โดยสำนักข่าวประชาชาติธุรกิจออนไลน์ (2566) ได้กล่าวว่า “ในปี 2566 หลายองค์กรมีความท้าทายใหม่ ๆ ที่เพิ่มเข้ามา นอกเหนือจากสถานการณ์เศรษฐกิจ โดยเฉพาะการแข่งขันแย่งชิงคนเก่งที่ดุเดือดมากขึ้น ในขณะที่โลกธุรกิจเปลี่ยนไป และตลาดงานในปัจจุบันก็เปลี่ยนแบบชนิดพลิกฝ่ามือ ฉะนั้น จึงไม่แปลกที่จะมีบางตำแหน่งงานที่เกิดสงครามแย่งชิงคน”

จากผลสำรวจ โดย Willis Towers Watson (WTW). พบว่าในปี 2566 แนวโน้มอัตราการขึ้นเงินเดือนค่าเฉลี่ยของไทยนั้นอยู่ที่ 5% ส่วนอัตราการออกจากรางานโดยสมัครใจคือ 10.9% และออกโดยไม่สมัครใจ 4.9% ทั้งนี้ 28% ของบริษัทที่เข้าร่วมการสำรวจมีแผนที่จะปรับเพิ่มจำนวนพนักงานภายในปี

2566 โดยมีตำแหน่งที่ต้องการหลักๆ ได้แก่ งานด้านการขาย งานวิศวกรรม งาน IT และช่างเทคนิค ซึ่งตำแหน่งงาน IT นั้นถือว่าติดอันดับต้นๆ มาแล้วถึง 3 ปีซ้อน (WTW,2566)

สำหรับการแข่งขันที่มีมากขึ้นในตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงไปของวัฒนธรรม ทักษคติ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ซึ่งมีความแตกต่างกับแต่ก่อนเป็นอย่างมาก เพราะการก้าวเข้ามาของยุคสมัย และช่วงวัยของคนทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกำลังสำคัญของการทำงานจะเป็น Generation Y และ Z ที่เข้ามาทดแทนที่ ซึ่งความเปลี่ยนแปลงจากกลุ่มคนเหล่านี้อาจจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของงานและวงจรธุรกิจอย่างมหาศาลโดยไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่า สวัสดิการ ค่าตอบแทน หรือแม้กระทั่งลักษณะของงานนั้นส่งผลต่อกระบวนการคงอยู่ของพนักงาน

โดยขวัญในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความปลอดภัย การจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม การติดต่อสื่อสารและผลตอบแทนจากองค์กรล้วนมีผลต่อความภักดีของพนักงานที่ต่อองค์กรทั้งสิ้น หากองค์กรมีการตอบแทนที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าตามคุณค่าของงานที่กระทำ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานมีความประสงค์อยากอยู่ต่อในองค์กรและมีความความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งประสิทธิภาพในการทำงานที่มีมากขึ้นอีกด้วย

สำนักงานข่าว (BBCT) ในปี 2566 ได้มีการอ้างถึง ดร. แมตทิว สแตนลีย์ ผู้นำทีมวิจัยซึ่งเพิ่งตีพิมพ์ผลการศึกษาล่าสุดในวารสาร “การทดลองทางจิตวิทยาสังคม” (Journal of Experimental Social Psychology) โดยกล่าวอธิบายถึงที่มาของการศึกษาเรื่องนี้ว่า “แม้งานวิจัยในอดีตจำนวนมากจะชี้ว่าองค์กรต่าง ๆ ต้องการพนักงานที่ความผูกพันและความผูกพัน เพราะคนเหล่านี้สามารถทำประโยชน์และสร้างผลกำไรให้กับองค์กรได้อย่างมากมายมหาศาล แต่ในขณะเดียวกัน ดูเหมือนว่าบรรดาผู้บริหารกลับมุ่งเป้าไปหาพฤติกรรมเอารัดเอาเปรียบกับคนกลุ่มนี้โดยเฉพาะ” ในสุดท้ายนี้ ดร.แมตทิว ได้กล่าวสรุปว่า “วิธีแก้ไขอาจเป็นการชี้ให้ผู้บริหารเห็นถึงข้อบกพร่องดังกล่าว ว่าอาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรในระยะยาว แต่เราไม่แนะนำให้พนักงานเลิกความผูกพันต่อองค์กร หรือปฏิเสธงานที่ไม่ได้ค่าแรงไปเสียทุกครั้ง เพราะผู้ความผูกพันมักจะได้รับรางวัลตอบแทนมากกว่าผู้อื่นอยู่แล้ว ในองค์กรที่มีความเป็นธรรมพอสมควร”

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมา ในการแข่งขันทางด้านบุคลากร แย่งการแย่งชิงคนงานที่มีมากขึ้น และสังคมของคนทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้พนักงานมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานที่มากขึ้น โดยสำหรับทางผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเรื่องขวัญในการทำงานที่อาจจะตอบโจทย์กลุ่มคนทำงานที่ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้อยากมีการทำงานกับองค์กรต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มาเป็นหัวข้อในการศึกษารั้งนี้ เพื่อให้ตรงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการการศึกษา จึงได้กำหนดเป้าหมายเป็นกลุ่มประชากร เป็นกลุ่มพนักงานในบริษัท บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนาต่อยอด ในการจัดการตอบสนองให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมั่นคง และเป็นแนวทางสำหรับผู้นำไปปรับใช้ต่อไปหรือศึกษาเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในขบวนการทำงานของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

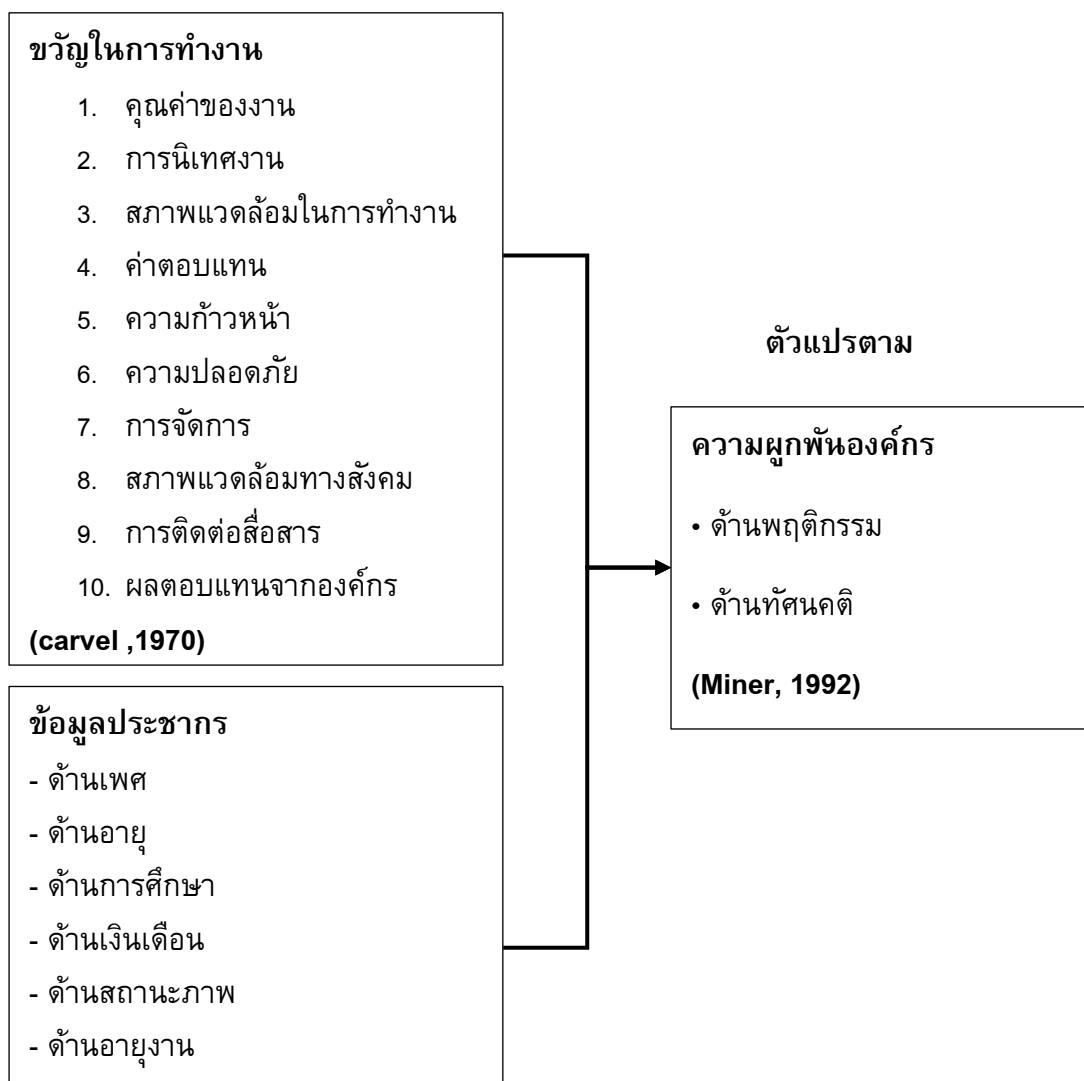
สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)
2. ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกัน

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงได้กรอบแนวคิดสำคัญดังนี้

ตัวแปรต้น



วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือกลุ่มพนักงานในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) จากการสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลพบว่า บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีพนักงานทั้งสิ้น 962 คน โดยแบ่งเป็นสำนักงานใหญ่จำนวน 459 คน และ ส่วนโรงงาน 503 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 1088) ที่ระดับความน่าเชื่อถือ ร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5

จากสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 283 คน โดยแบ่งเป็น การสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากสำนักงานใหญ่ เป็นจำนวน 133 คน (นับเป็นร้อยละ 47) และสำรวจกลุ่มตัวอย่างจากส่วนโรงงาน เป็นจำนวน 150 คน (นับเป็นร้อยละ 53) เพื่อให้ได้การสำรวจอย่างครอบคลุม

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย เป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยขวัญในการทำงานทั้ง 10 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้น

นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ติรภานนท์, 2557)

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ .788 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 283 ชุด ให้กลุ่มผู้ทำงานในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด และนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้า รวบรวม ทบทวนเอกสาร วรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (frequency), ความถี่ (percentage), สถิตินัยเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (regression analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ใช้สถิติ t-test และ F-test ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน เพื่อใช้เปรียบเทียบความแตกต่าง และหากพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างที่ชัดเจนมากขึ้นด้วยวิธี Least significant difference (LSD)

3.

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 283 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.1 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 60.1 เป็นพนักงานปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 52.3 ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 เป็นเสาหลักของบ้าน คิดเป็นร้อยละ 88.7 และ คู่สมรส หรือคนในครอบครัวของท่านมีรายได้ คิดเป็นร้อยละ 86.6

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยขวัญในการทำงานทั้ง 10 ด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยขวัญในการทำงานทั้ง 10 ด้าน

	ปัจจัยขวัญในการทำงานทั้ง 10 ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	คุณค่าของงาน	3.96	0.791	เห็นด้วย
2.	การนิเทศงาน	3.99	0.083	เห็นด้วย
3.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.901	เห็นด้วย
4.	ค่าตอบแทน	4.10	0.748	เห็นด้วย
5.	ความก้าวหน้า	4.02	0.805	เห็นด้วย
6.	ความปลอดภัย	4.19	0.608	เห็นด้วย
7.	การจัดการ	4.44	0.651	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.	สภาพแวดล้อมทางสังคม	4.53	0.637	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9.	การติดต่อสื่อสาร	4.19	0.777	เห็นด้วย
10.	ผลตอบแทนจากองค์กร	4.10	0.866	เห็นด้วย
	ภาพรวม	4.08	0.512	เห็นด้วย

ตารางที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยขวัญในการทำงานทั้ง 10 ด้านของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 283 คน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับเห็นด้วยในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงตามลำดับตัวแปรดังนี้

ทำงาน ด้านคุณค่าของงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.98 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยกับเรื่อง ท่านมีความรู้สึกว่าการที่ท่านมีความสำคัญ ท่านคิดว่าการที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรคนอื่น ๆ และท่านคิดว่าการที่ท่านทำนั้นต้องใช้ความเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง

ด้านการนิเทศงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.99 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่อง ท่านคิดว่าชั้นงานที่ท่านทำมีคุณภาพ ท่านมีการติดตามชั้นงานหรือภาระงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ และท่านมีการติดตามกับหัวหน้างานของท่านในเนื้องานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.82 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยกับเรื่อง บริษัทมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่องานของท่าน บริษัทมีที่ให้สำหรับพนักงานพักผ่อน และบริษัทมีพื้นที่ในความเป็นส่วนตัวให้กับพนักงานสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัว

ด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยกับเรื่อง บริษัทมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม บริษัทมีการดูแลพนักงานสำหรับการทำงานล่วงเวลา บริษัทมีการปรับค่าจ้างให้อย่างเหมาะสม และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน

ด้านความก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.02 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยกับเรื่อง บริษัทมีการประเมินผลงานและปรับตำแหน่งให้อย่างเหมาะสม บริษัทมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับการปรับตำแหน่งและบริษัทมีการส่งเสริมในความก้าวหน้าของพนักงาน

ด้านความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.27 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยกับเรื่อง บริษัทมีการดูแลในความปลอดภัยของพนักงานในการทำงาน บริษัทมีนโยบายดูแลผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันที่ปฏิบัติอยู่ และท่านได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านการจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.44 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องบริษัทมีแผนผังการดำเนินงานที่ชัดเจน บริษัทมีกระบวนการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งกำหนดไว้แล้ว บริษัทให้อำนาจพนักงานในการจัดการหากเกิดเหตุฉุกเฉิน ณ เวลานั้น และหัวหน้างานมีการจัดงานอย่างเป็นระบบ

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเฉลี่ย 4.53 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกัน มีน้ำใจต่อกัน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนสอนงานกับอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม และทุกคนในทีม และสังคมการทำงานแยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกัน

ด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.19 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องมีช่องทาง และช่วงระยะเวลาในการติดต่องานอย่างชัดเจน ส่วนเรื่องการส่งงานของบริษัทจะเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นคำสั่งที่ชัดเจน ท่านสามารถติดต่อหัวหน้างานได้โดยตรงเมื่อพบเหตุในการทำงาน และ หัวหน้างานมีการติดต่อ ติดตามงาน ประสานงานอย่างสม่ำเสมอ ในระดับเห็นด้วย

ด้านผลตอบแทนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นด้วยกับเรื่องบริษัทมีค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสมสำหรับการทำงาน บริษัทมีการส่งเสริม สนับสนุนสำหรับพนักงานที่ไม่ขาด ลา มาสาย ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม และ ผลตอบแทนถูกประเมินไว้ตามเกณฑ์ที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านพฤติกรรม	4.12	0.696	เห็นด้วย
ด้านทัศนคติ	4.34	0.629	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ภาพรวม	4.22	0.571	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 283 คน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านพฤติกรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย คือมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าให้ความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับท่านมักจะมาก่อนเวลางานเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน และท่านยินดีจะทำงานเกินเวลาหากงานที่ยังไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนท่านพร้อมจะทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเสมอ ท่านพร้อมพัฒนาตัวเองเพื่อให้งานที่ท่านทำอยู่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านเป็นห่วงภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานกว่าจะเสร็จ ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ และท่านทุ่มเทให้กับงานที่ท่านได้รับเป็นอย่างมาก ในระดับเห็นด้วย

ด้านทัศนคติในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือมีค่าเฉลี่ย 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าให้ความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับท่านมีความพร้อมสำหรับการรับหน้าที่ ท่านรู้สึกว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิตท่าน ท่านมักรู้สึกเวลาในการงานมักผ่านไปเร็วเสมอ ท่านตื่นนอนพร้อมด้วยความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่งาน ท่านถือคติที่ว่า ทำงานให้ดี บริษัทไปรอด เราก็คงไปได้ ท่านมีความภาคภูมิใจในงาน หน้าที่ และบริษัทที่ท่านอยู่ ท่านรับรู้และเข้าใจนโยบาย ค่านิยมของบริษัทเป็นอย่างดี และท่านรู้สึกว่าเป็นบ้านหลังที่สองของท่าน ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปรขวัญกำลังใจในการทำงาน 10 ด้าน	P-value	สรุปผล
1.คุณค่าของงาน	.262	ไม่แตกต่างกัน
2.การนิเทศงาน	.042*	แตกต่างกัน
3.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.672	ไม่แตกต่างกัน
4.ค่าตอบแทน	.084	ไม่แตกต่างกัน
5.ความก้าวหน้า	.003*	แตกต่างกัน
6.ความปลอดภัย	.443	ไม่แตกต่างกัน
7.การจัดการ	.527	ไม่แตกต่างกัน
8.สภาพแวดล้อมทางสังคม	.050*	แตกต่างกัน
9.การติดต่อสื่อสาร	.777	ไม่แตกต่างกัน
10.ผลตอบแทนจากองค์กร	<.001*	แตกต่างกัน

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งสิ้น 4 ปัจจัย ได้แก่ การนิเทศงาน ความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมทางสังคม และผลตอบแทนจากองค์กร ในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่

ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ .05 โดยตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางที่ร้อยละ 53.60 ($R = 0.536$) สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 28.80 ($R^2 = 0.288$) อีกร้อยละ 71.20 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านขวัญในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value
	B	Std. Error	Beta		
1 (ค่าคงที่)	-.555	1.474		-.376	.707
1.คุณค่าของงาน	.057	.051	.079	1.124	.262
2.การนิเทศงาน	.721	.354	.106	2.039	.042*
3.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.027	.063	-.042	-.424	.672
4.ค่าตอบแทน	.123	.071	.161	1.735	.084
5.ความก้าวหน้า	.157	.052	.221	3.010	.003*
6.ความปลอดภัย	.050	.065	.053	.768	.443
7.การจัดการ	.041	.064	.047	.633	.527
8.สภาพแวดล้อมทางสังคม	-.131	.066	-.146	-1.971	.050*
9.การติดต่อสื่อสาร	.012	.043	.017	.84	.777
10.ผลตอบแทนจากองค์กร	.193	.043	.293	4.487	<.001*

a. Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านขวัญในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)คือถ้าพนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน จะพบว่ามี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การนิเทศสย ความก้าวหน้า สภาพสิ่งแวดล้อมทางสังคม และผลตอบแทนจากองค์กร โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

$$\text{Unstandardized } Y = -.555 + .721(S1) + .157(S2) -.131 (S3) + .193(S4)$$

สมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{Standardized } W = .721(S1) + .157(S2) -.131 (S3) + .193(S4)$$

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 5 ผลการสรุปสมมติฐานที่ 2

ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล	P-value	สรุปผล
เพศ	.384	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	.163	ไม่แตกต่างกัน
การศึกษา	.644	ไม่แตกต่างกัน
เงินเดือน	.016*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	.167	ไม่แตกต่างกัน
อายุงาน	.105	ไม่แตกต่างกัน

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตารางที่ 5-2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกันโดยวิธีสถิติ Independent t-test, One way ANOVA พบว่า ความแตกต่างกันของเงินเดือนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)" สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยอ้างอิงจากวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) 3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาในสมมติฐาน 1. ปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) 2. ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ต่างกันโดยปัจจัยด้านเงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานะ และอายุงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ โพธิ์หล้า และคณะ (2565) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าปัจจัยที่บุคลากรมีความเห็นว่าส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน คล้ายคลึงกับงานวิจัยของ เอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ที่พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา ที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีความผูกพันองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาปัจจัยด้านขวัญในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า

คุณค่าของงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับ carvel (1970) คุณค่าของงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลว่างานที่ตนทำอยู่นั้น เป็นงานที่มีคุณค่าจริงทำให้มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพดี มีความพึงพอใจ ในลักษณะของการปฏิบัติงาน แตกต่างจากงานวิจัยของ รมิตา ประวัต (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่พบว่า ลักษณะงาน คุณค่าของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยยะสำคัญ

การนิเทศงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับ ท่านคิดว่าชิ้นงานที่ท่านทำมีคุณภาพ และ หัวหน้างานของท่านมีการติดตามชิ้นงาน สอดคล้องกับ เอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ ที่พบว่า การปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่สอดคล้องกับ Koch and Steers (1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานนั้นที่สภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) เรื่อง และบทความที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีปัจจัยหลายด้านที่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานและต่อองค์กร ที่พบว่า ค่าตอบแทนไม่ใช่ตัวแปรสำคัญเป็นเพียงพื้นฐานมากกว่าที่จะส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับ เอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานส่วนด้านค่าตอบแทน (PAY) ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิมา เกิดสุข และดวงพร พุทธวงศ์ (2564) ได้ศึกษา ปัจจัย จูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ความปลอดภัยไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการทำงานที่ปัจจุบันมีความปลอดภัยในการทำงานสูง จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับ Abraham Maslow ที่กล่าวว่า คนเรามี

ความกระหายในลำดับขั้นถัดไปเสมอ ดังนั้นบริษัทจึงต้องจัดหาสวัสดิการ และความปลอดภัยให้พนักงาน จึงทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับขั้นถัดไปมากกว่า

การจัดการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่สอดคล้องกับ carvel (1970) การจัดการและการบริหาร เป็นองค์ประกอบและตัวแปรที่สำคัญเพราะการจัดการหรือการบริหารที่ดีอาจจะทำให้เกิดขวัญดีหรือไม่ดีได้ง่าย และยังไม่สอดคล้องกับเอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ พบว่า ด้านงาน การจัดการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร ในทิศทางเป็นบวก โดยมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมทางสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานเห็นด้วยอย่างยิ่งกับสังคมที่มีน้ำใจ แลกเปลี่ยนสอนงาน และสังคมแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับงานออกจากกัน สอดคล้องกับ รมิตา ประวัต (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา ที่พบว่า เพื่อนร่วมงานและองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นเพราะบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กร จึงได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และส่งผลให้เกิดความผูกพันกันภายใน

การติดต่อสื่อสารไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่สอดคล้องกับ Kaplan, S. (2002) ยังกล่าวว่า หากพนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดี ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญ ที่จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร และที่สำคัญที่สุดที่ช่วยในการรับทราบและแก้ไขปัญหาขวัญกำลังใจของพนักงาน คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Higginbottom, K. (2004) ที่กล่าวว่า ระดับของความจงรักภักดีและความผูกพันกับองค์กร ขึ้นอยู่กับระดับขวัญกำลังใจซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

ผลตอบแทนจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่สอดคล้องกับ เอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรกรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ ที่พบว่า ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท บี.กริม เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามและการรวบรวมข้อเสนอแนะ ดังนี้

คุณค่าของงาน จากที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน เนื่องจากงานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรคนอื่นๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในปัจจัยนี้ บริษัทควรมีการปรับปรุงมอบ มอบเพื่อพุดคุย ประทับใจ เพื่อให้มีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่องานของท่าน ที่ต่ำที่สุดอาจจะเป็นสาเหตุในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรที่อำนวยความสะดวก

สะดวกสบายในการทำงาน พนักงานมักจะเกิดความผูกพันได้ง่ายกว่า ดังนั้นบริษัทควรสำรวจ และปรับปรุงเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของแต่ละแผนก

คำตอบแทน บริษัทอาจจะต้องดูเรื่องของค่าใช้จ่าย และค่าครองชีพโดยเฉลี่ยว่าสอดคล้องกับการใช้ชีวิตของพนักงานหรือไม่ เพราะคำตอบแทนที่สามารถให้พนักงานดำรงชีพได้ จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

การติดต่อสื่อสาร บริษัทควรมีการปรับปรุงเรื่องของการสื่อสารให้มีความรวดเร็วขึ้น และลดขั้นตอนกระบวนการที่ยืดเยื้อในการดำเนินการ สื่อสาร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัย ควรเพิ่มการศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติ ความพึงพอใจของในงาน ภาวะผู้นำ กระบวนการจัดการงาน เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย เพื่อเข้าใจมุมมองของพนักงาน สำหรับพัฒนาแนวทางการดำเนินธุรกิจต่อไป

2. ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์กว้างขวางและครอบคลุมส่วนต่างๆได้มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการขององค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ธุรกิจอย่างชัดเจนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

จันทร์จิรา แก่นจันทร์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับขวัญกำลังใจในการทำงานของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม, การบริหารการศึกษา.

ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กรกับอายุการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและ เครื่องประดับ : กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี [ไทยแลนด์] จำกัด. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่/ เชียงใหม่.

ณัฐพจน์ นิตะพัฒน์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2 ดินแดนศึกษา เฉพาะกรณีกองจัดกรรมสิทธิ์. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เกरिक.

ปรียา จินาโต. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต, บริหารธุรกิจ.

ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2567 จาก <http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/1110>.

- ประชาชาติธุรกิจ. (2566). พนักงานผู้จรรู้รักภักดีต่อองค์กร ถูกเอารัดเอาเปรียบมากกว่าเพื่อน สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2567 จาก <https://www.prachachat.net/bbc-thai/news-1264384>
- ปรียา จินาโต. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, บริหารธุรกิจ.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- วิชัย แหวนเพชร. (2551). มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ธรรมมล.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรสิทธิ์ เปรตพริ้ง. (2555). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธิมา เกิดสุข และดวงพร พุทธวงศ์. (2563). ปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 333-344.
- สุวิมล ตีรภานนท์. (2557). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักข่าวประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2566). สงครามแย่งชิงคนเก่ง ความท้าทายบริหาร “พนักงาน” ปี' 66. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2567 จาก <https://www.prachachat.net/sd-plus/sdplus-sustainability/news-1162113>
- เอกพงษ์ ศรีรัตนพิบูลย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เยาวลักษณ์ โพธิ์ล้ำ, ปณัฏพร เรืองเชิงชุม และจรัสกร หงษ์งาม. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิศรดา วิเศษฐิโสภา. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Willis Towers Watson. (2566). WTW ไขปัญหาแนวโน้มการจ้างงานในไทยปี 66: พร้อมชี้แนวทางรักษาคณเฑาะสายดิจิทัล อาชีพดาวรุ่งที่คนลาออกมากที่สุด. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2567 จาก <https://www.wtwco.com/th-th/insights/2023/02/wtw-reveals-thailands-job-outlook-for-2023-and-ways-to-retain-digital-talent-the-profession>
- Baron, R. A. (1990). *Understanding and Managing the Human Side of Work Behavior in Organization* (3rd ed.).
- Hardy, B. (2009). *Morale: Definitions, Dimensions and Measurement*. (Doctor of Philosophy). University of Cambridge. Cambridge Judge Business School.
- Higginbottom, K. (2004). BBC Staff Rally Behind Dyke. *People Management Magazine*, 12, 8.
- Kaplan, S. (2002). What to Do When Morale Is Low. *CIO Magazine*. Retrieved from www.cio.com.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial Organization Psychology*. Singapore: McGraw-Hill.
- Motowidlo, S. J., & Borman, W. C. (1978). Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47-52.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.