

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง*
STRATEGIC RESOURCE MANAGEMENT BUILDING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF THE EMPLOYEES AT SERMSUK PUBLIC LIMITED
COMPANY, AUTONG DISTRICT

ลัดดาวัลย์ สำราญ, โสรยา สุภาพล, กมลรัตน์ ธัญญเจริญ
Laddawan Someran, Soraya Supaphol, Kamonrat Thanyajaroen
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi
Corresponding Author E-mail: latdawan.1100@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานภายใน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง จำนวน 76 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง มีอำนาจการทำนายร้อยละ 60.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง มีอำนาจการทำนายร้อยละ 61.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of the research were to study the motivation factor and the transformational leadership factor affecting organizational

* Received June 6, 2020; Revised June 15, 2020; Accepted June 20, 2020

commitment of the employees at Sermsuk Public Limited Company in U-Thong branch. The sample consists of 76 employees working in Sermsuk Public Limited Company in U-thong branch who were chosen by stratified random sampling, questionnaires were used as research tools. The statistical analysis of data, percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression analysis. The results showed that the respondents had opinion concerning the motivation factor, the transformational leadership factor and organizational commitment at a high level. The hypothesis testing showed that motivation factor: affiliation or acceptance needs, esteem needs or reputation factor, and security or safety needs affecting organizational commitment of the employees at Sermsuk Public Limited Company in U-Thong branch with predictive power of 60.90 percent, at the statistical significance level of 0.05. The transformational leadership factor: : the inspiration, intellectual stimulation, and idealized influence or leadership affecting organizational commitment of the employees at Sermsuk Public Limited Company in U-Thong branch with predictive power of 61.50 percent, at the statistical significance level of 0.05.

Keyword: Motivation factor; Transformational leadership factor; Organizational commitment

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรในการประกอบธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้ในหลายองค์กรต้องมีการปรับตัวและเตรียมตัวให้พร้อมเสมอต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งไม่สามารถที่จะตั้งตัวได้ทันตามสถานการณ์ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญ ในการประกอบธุรกิจนั้นก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถึงแม้ว่าในปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการประกอบธุรกิจมากยิ่งขึ้น แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำเข้ามาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง ดังนั้นในหลายองค์กรจึงได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยเฉพาะการสร้างผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยทำให้พนักงานมีความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เต็มใจและทุ่มเทในการ ส่งผลทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและ

เติบโตอย่างยั่งยืน (สายธาร ทองอร่าม, 2550; ประมินทร์ เนาวกาญจน์, 2553; สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำถือว่าเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในองค์กร ในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงมีผลโดยตรงต่อการทำงานของพนักงาน (Hewitt Associates, 2003) นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามทฤษฎีของ (Maslow, 1970)

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง กล่าวว่า “เสริมสุข” คือ บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่มและอาหารครบวงจรที่มีคุณภาพและการบริการที่เป็นเลิศ รวมถึงผลตอบแทนที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยปณิธานที่ยึดมั่นต่อการทำงานร่วมกัน และเชื่อมั่นในคุณค่าของคน “เสริมสุข” ได้ส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพขององค์กร พร้อมซึ่งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน (บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) 2550) จะเห็นได้ว่าจากนโยบายของบริษัทได้มีการเล็งเห็นถึงความสำคัญของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ให้ความใส่ใจดูแลพนักงาน สร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม โดยมีความมุ่งหวังว่าเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้เกิดแรงผลักดันแรงจูงใจและการกระตุ้นให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานและปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เพื่อที่ให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ และสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่คู่กับองค์กรตลอดไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจึงต้องการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปปรับใช้ในการปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานภายในบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง จำนวน 94 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane โดยการกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 76 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามแผนกที่สังกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น คือมากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) และการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นที่แต่ละด้าน ดังนี้ 4.50-5.00 (เห็นด้วยมากที่สุด) 3.50-4.49 (เห็นด้วยมาก) 2.50-3.49 (เห็นด้วยปานกลาง) 1.50-2.49 (เห็นด้วยน้อย) และ 1.50-1.49 (เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่มีค่าตรงตามเนื้อหาโดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตามวิธี ของครอนบาค พบว่า ซึ่งได้สัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.731 - 0.950 และภาพรวมของแบบทุกด้านมีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ทั้งฉบับอยู่ที่ 0.963 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 ตัวอย่าง

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน คือ 1. หนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานที่เกี่ยวข้อง 2. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด มีระดับการศึกษาอยู่ระหว่างม.3-ม.6 อยู่ในแผนกขาย มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความต้องการทางร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการทางด้าน ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.47) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยด้านที่มีค่าสูงที่สุดเป็นอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านระบบการให้บริการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) อันดับที่สองคือ ด้านความต้องการทางด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.64) อันดับที่สามคือ ด้านความต้องการด้านร่างกาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.55) อันดับที่สุดคือ ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.74) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.65) อันดับที่สองคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.68) อันดับที่สามคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.75) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรัก และด้านบรรทัดฐาน ด้านความต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับต่อความผูกพันต่อกรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขา อุทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยข้อที่มีค่าสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งคือ ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.56) อันดับที่สองคือ ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง

ในการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทอง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงโดยที่เทคนิควิธีการนี้มีเงื่อนไขที่ทำได้ ดังต่อไปนี้

1) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ

2) การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.400–0.683 ซึ่งมีความมากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.463–2.502 ซึ่งมีความน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

3) การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.226–0.730 (r น้อยกว่า 0.80) (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2550) ซึ่งปรากฏว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา Multicollinearity

4) ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 2.154 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50–2.50 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกันเมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง ได้ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง

ปัจจัยจุดใจ	ความผูกพันต่อองค์กร			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.658	0.325		2.024	0.047
ด้านความต้องการทางด้านสังคม	0.413	0.100	0.426	4.138*	0.000
ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	0.229	0.081	0.273	2.813*	0.006
ด้านความต้องการความปลอดภัย	0.220	0.080	0.234	2.737*	0.008
Adjust R Square = 0.609 R Square = 0.620 R = 0.790 Durbin-Watson = 2.154					

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยจุดใจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความต้องการความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง โดยที่ปัจจัยจุดใจ 3 ด้านร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง ได้ร้อยละ 60.90 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.609 มีค่า $\beta = 0.426, 0.2730$ และ 0.234 ตามลำดับ 0.154, 0.171 และ 0.323 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจ 3 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.658 + 0.413 (\text{ด้านความต้องการทางด้านสังคม}) + 0.229 (\text{ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง}) + 0.220 (\text{ด้านความต้องการความปลอดภัย})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_y = 0.426$ (ด้านความต้องการทางด้านสังคม) + 0.273 (ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง) + 0.234 (ด้านความต้องการความปลอดภัย)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง

ในการวิเคราะห์การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงโดยที่เทคนิควิธีการนี้มีเงื่อนไขที่ทำได้ ดังต่อไปนี้

1) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน มีค่าเท่ากับ 0 โดยวิธีการกำลังสองน้อยที่สุด จะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 เสมอ

2) การตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity กล่าวคือ ตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ผลที่ได้มี 2 ค่า คือ ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.354–0.483 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 2.071–2.822 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity หรือไม่เกิดสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ

3) การตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีค่าระหว่าง 0.613–0.743 (r น้อยกว่า 0.80) (กลยา วาณิชบัญชา, 2550) ทุกคู่มีความสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีปัญหา Multicollinearity

4) ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่า 1.779 ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 1.50–2.50 (กลยา วาณิชบัญชา, 2550) แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรมีความอิสระต่อกัน

เมื่อทดสอบเงื่อนไขข้างต้น สรุปได้ว่า ชุดข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงวิเคราะห์ปัจจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง ได้ดังตาราง

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์

ปัจจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ความผูกพันต่อองค์กร			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.868	0.302		2.877	0.005
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.309	0.104	0.348	2.957*	0.004
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.285	0.080	0.325	3.585*	0.001
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	0.209	0.097	0.231	2.155*	0.034
Adjust R Square = 0.615 R Square = 0.597 R = 0.794 Durbin-Watson = 1.779					

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการทาง ด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความต้องการความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ โดยที่ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ ได้ร้อยละ 61.50 โดยพิจารณาจากค่า Adjusted R Square เท่ากับ 0.615 มีค่า $\beta = 0.348, 0.325$ และ 0.231 ตามลำดับ แสดงว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.868 + 0.309 (\text{ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ}) + 0.285 (\text{ด้านการกระตุ้นทางปัญญา}) + 0.209 (\text{ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.348 (\text{ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ}) + 0.325 (\text{ด้านการกระตุ้นทางปัญญา}) + 0.231 (\text{ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์})$$

องค์ความรู้จากการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์นี้ศึกษาว่า พนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการความปลอดภัย และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) โดยประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ ผู้บริหารและพนักงานของ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ และสาขาอื่นๆ รวมทั้ง หน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน และอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยมาในการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยเชิงใจอย่างน้อย 1 ตัวแปรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความต้องการความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์ ทั้งนี้เพราะ บริษัทฯ ควรจัดให้มีการให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกผูกพันกับองค์กร เช่น มีรางวัลพนักงานในการทำงานดีเด่น ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สาย และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การให้เข้าร่วมอบรม การให้ทุนศึกษาต่อ เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทฯ เบี่ยงอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่ ประกันสังคม ประกันชีวิต เพื่อให้พนักงานทราบถึงความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพพร ไตรวิจิตรศิลป์ (2559) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรียลเวย์ ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และโอศก ที่พบว่า ปัจจัยเชิงใจมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุทธรณ์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีอุดมการณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง ทั้งนี้ เพราะหัวหน้างานภายใน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง มีการวางตัวที่ดี นำเคารพนับถือ มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีนอกจากนั้นยังสามารถสร้างแรงบันดาลใจ โนมน้าวใจและจูงใจให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายของบริษัทฯ ได้ อีกทั้งหัวหน้างานได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานรวมถึงการร่วมกันระดมสมองเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนบริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพัฒนางานที่ทำอยู่เสมอ โดยการจัดสรรทางงบประมาณอย่างเพียงพอเหมาะสม และเนื่องด้วยภายในบริษัท ประกอบด้วยพนักงานมีความหลากหลาย หัวหน้างานมีความเข้าใจความแตกต่างส่วนบุคคล โดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง ผลการศึกษานี้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัทมา เจริญพรพรหม (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพฯ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา สามารถ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ที่พบว่า ทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มากกว่าเจนเนอเรชั่นวาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านจูงใจและปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

1.1 ด้านความต้องการทางด้านสังคม บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในบริษัท เช่น จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในกิจกรรมสันทนาการ จัดการสัมมนาต่างจังหวัด เป็นต้น

1.2 ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง บริษัทควรพิจารณาปรับปรุงระบบการประเมินผลการทำงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และแจ้งระบบการประเมินผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบและปฏิบัติตาม

1.3 ด้านความต้องการความปลอดภัย บริษัทควรมีการสร้างแนวทางในการพิจารณาโทษไล่ออกให้มีความชัดเจนและแจ้งให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความระมัดระวังและลดความวิตกกังวลในการถูกไล่ออก

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยเสนอแนวทางไว้ ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หัวหน้างานควรมีการกระตุ้นโดยมีการโน้มน้าวใจ หรือจูงใจพนักงาน เพื่อที่จะทำให้พนักงานทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หัวหน้างานควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ควรที่จะมีการกระตุ้นให้พนักงานคิดนวัตกรรมที่ช่วยในการทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หัวหน้างานควรที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีมีการวางตัวให้หน้าเคารพนับถือ และเป็นที่พึ่งเมื่อลูกน้องมีปัญหาในการทำงาน ไม่ควรที่จะทิ้งลูกน้องเพื่อเอาตัวรอด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะงาน เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยา บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10).

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาดา สามารถ. (2558). *รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน). (2562). รู้จักเสริมสุข. สืบค้น 25 มิถุนายน 2562, จาก

<http://www.sermsukplc.com/th/about/page/history>

- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัทมา เจริญพรพรหม. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทผู้ผลิตสินค้าบริโภคข้ามชาติแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาชุมชน (องค์การมหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพชร ไตรวิจิตรศิลป์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย ในองค์กรเอกชน เขตสาทร และอโศก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(2), 260-266.
- Hewitt Associates. (2019). *Overview*. Retrieved April 15, 2019, from <http://was4.hewitt.com/hewitt/about/overview/index.htm>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harpen and Willey and Sons.