

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน
บริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

Factors Influencing Employee Engagement of the Right Tunneling PCL,
Chiang Mai Province

ของขวัญ เทศกาล

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของบริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ (4) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ (5) เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

การวิจัยนี้มีประชากร 335 คน กลุ่มตัวอย่าง 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นประเภทของวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$) (2) ระดับความคิดเห็นรูปแบบของผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$) (3) ระดับความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.82$) (4) วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) ผู้นำที่พัฒนาที่มงานเพื่ออนาคตของพวกเขา มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเนลลิง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, รูปแบบผู้นำ, พนักงานบริษัทเอกชน

ABSTRACT

The objectives of this study included: (1) to examine the organizational culture of the Right Tunneling PCL, Chiang Mai Province, (2) to examine the leadership style of the Right Tunneling PCL, Chiang Mai Province, (3) to examine employee engagement of the Right Tunneling PCL, Chiang Mai Province (4) to examine organizational culture influencing employee engagement of the Right Tunneling PCL, Chiang Mai Province, and lastly, (5) to examine leadership styles influencing employee engagement of the Right Tunneling PCL, Chiang Mai Province.

This is survey research. The population was 335 private employees. The sample was 183 persons (N = 183). The research instrument was a questionnaire. Data analysis was performed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics including Regression Coefficient Analysis.

The results showed as follows: (1) the level of opinions on the types of organizational culture of the private employees was at a high level ($\bar{x}=3.85$) (2) the level of opinions on leadership styles was at a high level ($\bar{x}=3.89$) (3) the level of opinions on employee engagement was at a high level ($\bar{x}=3.82$) (4) the types of bureaucratic culture, achievement culture and adaptability culture, respectively have significantly influenced employee engagement at the 0.05 significance level, and lastly, (5) the types visionary leadership significantly influenced employee engagement at the 0.05 significance level.

Keywords: Organizational Culture, Leadership style, Private Employees

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรพื้นฐาน ทรัพยากรเหล่านี้ในแต่ละองค์กรมีอยู่อย่างจำกัดและไม่เท่ากัน และทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด ดังนั้นขึ้นอยู่กับ

การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร เพราะมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

บริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงานในจังหวัดเชียงใหม่ จนทำให้ขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถหลายตำแหน่ง ดังนั้นบริษัทจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และในเรื่องหัวหน้างานที่จะต้องมีความรู้ที่ ดี ทั้งนี้เพื่อสร้างความผูกพันให้กับพนักงานมีต่อบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสนใจปัญหาของบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับบริษัท ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และจงรักภักดีต่อบริษัท ตลอดจนไม่มีความคิดที่จะลาออกจากบริษัท และในที่สุดบริษัทก็สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำของบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่
5. เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

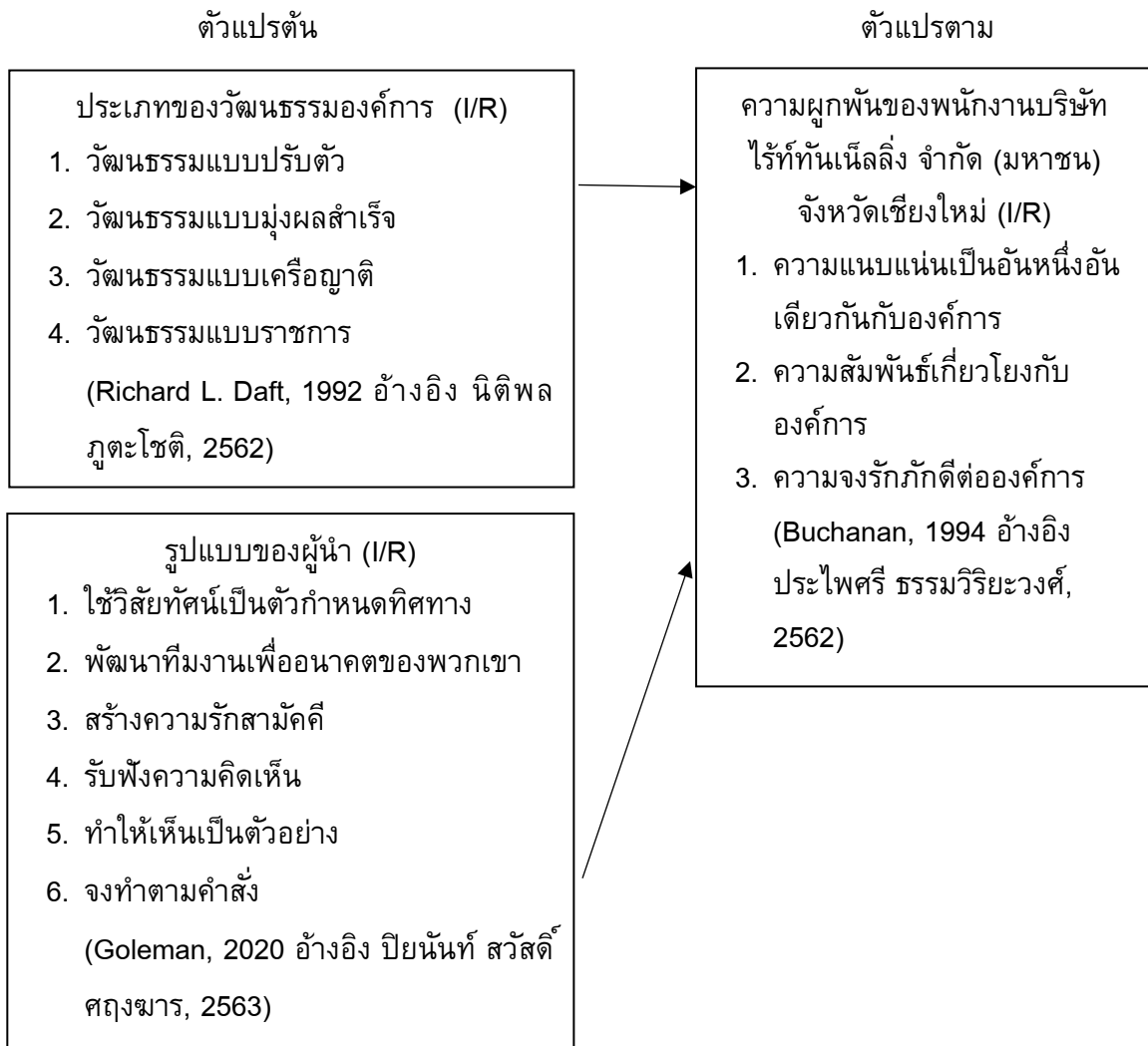
สมมติฐานของการวิจัย

1. ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่
2. รูปแบบของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี คือ พนักงานบริษัท ไรท์ทันเนลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 335 คน ณ วันที่ 8 กันยายน 2565 (ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัทฯ) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 183 ราย
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเนลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่, ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ, รูปแบบของผู้นำ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่สมาชิกในองค์กรยึดเป็นบรรทัดฐานหรือประเพณีแบบแผนที่ถือปฏิบัติกันอยู่ในองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรย่อมมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป

Richard L. Daft (1992 อ้างอิงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2562, หน้า 137) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมจะมีความยืดหยุ่น โดยพนักงานจะทำการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีอิสระในการทำงานและคิดในเรื่องต่าง ๆ นับว่าเป็นการกระตุ้นให้พนักงาน กล้าทำ กล้าคิดค้นพลิกแพลงเรื่องต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ทำให้พนักงานสามารถไขว่คว้าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ดี และวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีการกระจายอำนาจดำเนินงาน เพื่อมอบหมายให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้ทันเวลา เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีในองค์กร

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง องค์กรจะเน้นความสำเร็จของเป้าหมายองค์กร เช่นมุ่งกำไร โดยจะยังคำนึงถึงความมั่นคงของพนักงานด้วยเช่นกัน องค์กรจะสนับสนุนให้พนักงานทำงาน มีการจะมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานด้วยความขยันขันแข็ง อาจมีรางวัลจูงใจสำหรับแข่งขันกันทำงานอย่างจริงจัง

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ หมายถึง เป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูง พนักงานทุกคนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันเหมือนญาติมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างดี พนักงานทุกคนจะเกิดความสบายใจ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรสูงมาก มีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าขององค์กร อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

4. วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง เป็นวัฒนธรรมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง การทำงานค่อนข้างตายตัวอยู่ แต่ก็จะเน้นให้พนักงานมีความมั่นคงในอาชีพ และเน้นเรื่องระเบียบ วินัยในการทำงาน พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร กล่าวได้ว่าวัฒนธรรมแบบราชการจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน และยังสามารถพยากรณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในองค์กร เพื่อให้ทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลเป้าหมายขององค์กร โดยที่ผู้นำแต่ละคนก็จะใช้วิธีที่แตกต่างกันออกไปที่จะให้ทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ

Goleman (2020 อ้างอิงในปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2563) รูปแบบของผู้นำ หมายถึง รูปแบบที่ส่งผลด้านจิตวิทยาต่ออารมณ์ความรู้สึกของทีมงาน แต่ละรูปแบบล้วนมีจุดอ่อนจุดแข็งในตัวซึ่งผู้นำจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ แบ่งเป็น 6 รูปแบบ ได้แก่

1. ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง หมายถึง นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “come with me” ผู้นำจะใช้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันมาเป็นแรงขับเคลื่อน (mobilize) และกระตุ้นทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย

2. พัฒนาทีมงานเพื่ออนาคตของพวกเขา หมายถึง นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “try this” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ มีความเข้าใจในปัญหาและข้อจำกัดของทีมงาน เน้นสนับสนุนทีมงานให้ได้รับการพัฒนาเพื่อความสำเร็จในอนาคต

3. สร้างความรักสามัคคี หมายถึง นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “People come first” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ จะให้ความสำคัญกับทีมงานเป็นลำดับแรก เน้นสร้างความสมัครสมานสามัคคีของทีมงานและความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร

4. รับฟังความคิดเห็น หมายถึง นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “what do you think?” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทีมงาน เน้นสร้างความเห็นพ้องต้องกันผ่านการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ (collaboration) ของทีมงาน เปิดรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลและมุมมอง (input) ที่หลากหลาย

5. ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง หมายถึง นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “do as I do now” ผู้นำมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมาย คาดหวังแต่ผลงานที่ดีเลิศจากทีมงานจนบางครั้งเผลอลงไปเล่นด้วยตนเองเพื่อให้ทีมงานเห็นว่าการสร้างผลงานที่ดีเลิศ

6. จงทำตามคำสั่ง หมายถึง นิยามโดยสรุปของภาวะผู้นำรูปแบบนี้คือ “do what I tell you” ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ ใช้อำนาจตามตำแหน่งของตนเป็นหลัก เน้นการสั่ง

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้น ทัศนคติของผู้ซึ่งปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เช่น การเคารพวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถส่วนบุคคลอย่างเต็มมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ องค์กรนั้นต่อไป

Buchanan (1994 อ้างอิงใน ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2562) ได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีวัตถุประสงค์ ค่านิยม แนวคิดของผู้ปฏิบัติงานในแบบเดียวกันในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กร จนเกิดความรู้สึกหวงแหน ภูมิใจ จงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร การแสดงออก ค่านิยม ทัศนคติของพนักงาน

2. ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพัน รัก เป็นส่วนหนึ่ง และมีความห่วง
 แห่นองค์การ

วรากร พิสูจน์ (2560) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาสายธุรกิจของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จากกลุ่มตัวอย่าง 203 คน มีการวิเคราะห์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำแบบชี้แนะและผู้นำแบบสนับสนุนไม่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกรบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ศึกษาอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กร ที่มี
 ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
 วัชรวิโรฒ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กร
 แบบราชการ และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร
 ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากประชากรในบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง
 จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability
 Random Sampling) คือ การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก
 กล่าวคือ ใส่ชื่อพนักงาน 335 คน ลงไปในโหล แล้วทำการจับฉลากจำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
 เก็บแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยการทำ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิได้
 คะแนนมากกว่า 0.6 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.957 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม
 เครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแบบสอบถามออนไลน์
 โดยใช้ Google Form วิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป SPSS ค่าสถิติที่ใช้
 ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย
 (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
 (Multiple Regression Analysis) สำหรับทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม (n=183)

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ	Mean	S.D.	แปลผล
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว	3.85	.648	มาก
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ	4.02	.640	มาก
3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	4.02	.627	มาก
4. วัฒนธรรมแบบราชการ	3.71	.652	มาก
รวม	3.89	0.538	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} =3.89) พิจารณาแยกตามประเภทพบว่าวัฒนธรรม จำนวน 4 ประเภท เรียงตามลำดับ ได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (\bar{X} =4.02) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย (\bar{X} =4.02) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (\bar{X} =3.85) และ วัฒนธรรมแบบราชการ (\bar{X} =3.71)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับรูปแบบของผู้นำของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม (n=183)

รูปแบบของผู้นำ	Mean	S.D.	แปลผล
1. ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง	4.03	.731	มาก
2. พัฒนาทีมงานเพื่ออนาคตของพวกเขา	3.77	.820	มาก
3. สร้างความรักสามัคคี	3.95	.792	มาก
4. รับฟังความคิดเห็น	4.03	.703	มาก
5. ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง	4.04	.776	มาก
6. จงทำตามคำสั่ง	3.79	.729	มาก
รวม	3.93	.657	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า รูปแบบผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับ มาก (\bar{X} =3.89) พิจารณาแยกตามรูปแบบผู้นำ จำนวน 6 ประเภท เรียงตามลำดับ ได้แก่ ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง (\bar{X} =4.04) ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง (\bar{X} =4.03) รับฟังความคิดเห็น (\bar{X} =4.03) สร้างความรักสามัคคี (\bar{X} =3.95) จงทำตามคำสั่ง (\bar{X} =3.79) และพัฒนาทีมงานเพื่ออนาคตของพวกเขา (\bar{X} =3.77)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ล ลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม (n=183)

ความผูกพัน	Mean	S.D.	แปลผล
1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	3.87	.738	มาก
2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร	3.90	.762	มาก
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.68	.832	มาก
รวม	3.82	.710	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.82$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความผูกพัน 3 ข้อเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร ($\bar{X}=3.90$) ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ($\bar{X}=3.87$) และความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=3.68$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เกี่ยวกับประเภทของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ล ลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร	B	SE _b	β	t	Sig.	VIF	
1 (Constant)	-.119	.242		-.493	.623		
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	X ₁	.258	.069	.235	3.749	.000*	1.847
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	X ₂	.272	.073	.245	3.712	.000*	2.050
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	X ₃	.108	.077	.095	1.401	.163	2.163
วัฒนธรรมแบบราชการ	X ₄	.384	.074	.355	5.219	.000*	2.170
R =	.788	R ² =	.620	F =	72.735		
SE _{est} =	.44239	R ² _{adj} =	.612	a =	-.119		

*ระดับนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า การถดถอยพหุคูณ เมื่อพิจารณาค่า Sig. สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว เท่ากับ .000 วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ เท่ากับ .000 และวัฒนธรรมแบบ

ราชการ เท่ากับ .000 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าวัฒนธรรมแบบเครือญาติ เท่ากับ .163 แสดงว่าวัฒนธรรมแบบเครือญาติไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เกี่ยวกับรูปแบบผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร		B	SE _b	β	t	Sig.	VIF
ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง	X ₁	.123	.114	.127	1.077	.283	3.740
พัฒนาทีมงานเพื่ออนาคตของพวกเขา	X ₂	.204	.086	.236	2.378	.018	2.661
สร้างความรักสามัคคี	X ₃	.199	.112	.222	1.772	.078	4.241
รับฟังความคิดเห็น	X ₄	.070	.110	.069	.633	.528	3.204
ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง	X ₅	-.068	.114	-.075	-.600	.549	4.212
จงทำตามคำสั่ง	X ₆	.089	.082	.091	1.083	.280	1.922
R =		.592	R ² =	.350	F =	15.789	
SE _{est} =		.58222	R ² _{adj} =	.328	a =	1.429	

*ระดับนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 สรุปได้ว่า การถดถอยพหุคูณ เมื่อพิจารณาค่า Sig. สามารถสรุปได้ว่าพัฒนาทีมงานเพื่ออนาคตของพวกเขา เท่ากับ .018 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) และผู้นำที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง เท่ากับ .283 ผู้นำที่สร้างความรักสามัคคี เท่ากับ .078 ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น เท่ากับ .523 ผู้นำที่ทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง เท่ากับ .549 และผู้นำที่จงทำตามคำสั่ง เท่ากับ .280 แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่

อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความมีความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 รูปแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิเคราะห์ผู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวารากร ถีสุงเนิน (2560) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษาสายธุรกิจสุกร ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฟาร์มสุกรบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรรักษารูปแบบของผู้นำในบริษัทฯ ไว้ เนื่องจากปัจจุบันรูปแบบของผู้นำมีความเหมาะสมกับการทำงานและการปกครองทีมงาน ของบริษัทฯ จึงไม่ได้ส่งผลกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) คือ ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ แบ่งเป็น วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิ่ง จำกัด (มหาชน) โดยมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้นำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และพนักงานในองค์กร ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) กับทุกๆ หน่วยงาน
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน) ในประเด็นอื่นนอกจาก วัฒนธรรมองค์การ และรูปแบบของผู้นำ
- 3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพื่อที่จะส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไรท์ทันเน็ลลิง จำกัด (มหาชน)

เอกสารอ้างอิง

- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2563, 102-103.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2562). พฤติกรรมองค์การ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์การ. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี ปีที่ 13(2), 495.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2563). ภาวะผู้นำ 6 รูปแบบที่ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของทีมงาน. สารานุกรมการบริหารและการจัดการ. ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2565, จาก <https://drpiyanan.com/2020/09/04/6-emotional-leadership-styles/>
- วรารกร ถีสุงเนิน และธรรมวิมล สุขเสริม. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษาสายธุรกิจสุกร ของบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. 2560, 133-134.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. ซีเอ็ดยูเคชั่น.