

วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา : บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
The Corporate Culture and Work Attitudes that correlate
with the Organizational Commitment of Employees: A Case
Study of a Company in Bangkok.

กาญจนากร พิวงาม¹ วิเชียร ปรีดawangsakorn¹ สุบรรณ พัดเพ็ง¹ อุษา เทวารัตติกาล*¹

Kanchanok Pivngam¹ Vichien Preedawongsakorn¹ Suban Pudpeng¹

and Uhsa Tevarattikal¹

Received: July 10, 2024. Revised: August 17, 2024. Accepted: February 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยของทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 192 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุกฤษฎาญจน์, 2553 : 54) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 อายุตั้งแต่ 40 ปี - 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 จากการศึกษา

¹ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Corresponding author email: uhsateva@gmail.com

พบว่า ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านทัศนคติในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านอายุ และรายได้ ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัจจัยทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the personal factors influencing employee organizational commitment in the case study of a company in Bangkok, and 2) to examine the relationship between organizational culture factors and work attitude factors with employee organizational commitment in the case study of a company in Bangkok. The population consisted of 192 employees from a company in Bangkok, with a sample size of 100 selected through convenience sampling using Taro Yamane's formula (Taro Yamane, 1973, cited in Siripong Srisukkajan, 2010: 54). The research instrument was a questionnaire, and data were collected using the SPSS software. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson correlation coefficient. The research results found that the majority of the company's employees in Bangkok were female (66 employees, or 66.00%), aged between 40 and 50 years (31 employees, or 31.00%), with education below a bachelor's degree (70 employees, or 70.00%), less than 5 years of service (49 employees, or 49.00%), and earning less than 9,000 baht (64 employees, or 64.00%). The study found that overall opinions on organizational culture were at a high level, overall work attitudes were at a high level, and overall organizational commitment was also at a high level. The hypothesis testing revealed that: 1) personal factors such as age and income

significantly influenced employee organizational commitment at a statistical significance level of .05, 2) organizational culture factors were significantly related to organizational commitment at a statistical significance level of .01, and 3) work attitude factors were significantly related to organizational commitment at a statistical significance level of .01.

Keywords: Organizational Culture, Work Attitude, Organizational Commitment

บทนำ

ปัจจุบันในโลกของธุรกิจรวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมต่างก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพเศรษฐกิจ บริษัทต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพของบริษัทตนเองให้ทันโลก ทันสถานการณ์ หรือปัญหาของวิกฤติต่าง ๆ ของธุรกิจที่เกิดขึ้น เช่น ในปัจจุบัน ปัญหาของเชื้อไวรัส-โคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 นั้นยังคงระบอบอยู่ตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2562 แล้วก็ไม่มีท่าทีว่าจะหมดไป จึงทำให้ในหลาย ๆ บริษัทต้องปิดตัวลงจากปัญหาเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่เกิดขึ้น แต่บางองค์กรที่ยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้ก็ยังคงพบกับปัญหาของปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ที่อาจทำให้องค์กรมีความสั่นคลอน เช่น เรื่องของการจ้างพนักงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่เคยสิ้นสุดไปจากการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในยุคสมัยใดก็ตาม เนื่องจากองค์กรต้องการประสบความสำเร็จ และความสำเร็จขององค์กรก็มาจากพนักงานในองค์กรที่ช่วยกันผลักดันพัฒนาองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญการ องค์กรต้องหาวิธีที่จะดูแลและรักษาพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญการไว้เป็นอย่างดี (ประคัลภ์ ปันพหลังกูร, 2558) ปัจจุบันมีนักศึกษาที่จบใหม่ที่เก่ง มากประสบความสำเร็จ และประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุน้อย แต่ก็มีปัญหาในเรื่องของการเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง จึงถูกมองว่าไม่มีความอดทนต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดเหตุการณ์ลาออกบ่อยครั้ง รวมทั้งถูกมองว่าเป็นพนักงานที่ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร และไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเป็นเพราะยังพบข้อผิดพลาดหลายอย่างขององค์กรที่อาจทำให้รู้สึกว่าจะไม่มั่นคง ซึ่งค่านิยมของบุคลากรที่ทำงานมาก่อนมองว่า ความสำเร็จและความมั่นคงในชีวิตคือการมีงานทำ และมีความเชื่อมั่นว่าต้องสำเร็จการศึกษาในระดับสูงๆ จะมีโอกาสได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการดี ๆ และในบางครั้งยอมทำงานในองค์กรที่เงินเดือนไม่สูง และมีโอกาสน้อยที่จะได้ในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งในขณะที่นักศึกษาจบใหม่ ที่เติบโตมาในสมัยปัจจุบันที่มี

ความเจริญก้าวหน้าด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความสะดวกสบายและรวดเร็ว ดังนั้น นักศึกษาจบใหม่ จึงเลือกสิ่งที่ดีที่สุดให้กับตนเอง และอยากเห็นผลลัพธ์ของสิ่งต่าง ๆ ให้เร็วที่สุด ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรได้นานคงหนีไม่พ้น “ความผูกพันที่พวกเขามีต่อองค์กร” ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเมื่อองค์กรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร (ธัญพร จารุไพศาล, 2566)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นแบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน (นวิรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความรักความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร หากพนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรแล้วไม่ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงใด ๆ พนักงานทุกคนก็พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจและพร้อมเดินหน้าไปกับองค์กร (ปรัชญา ดาดี, 2557) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรอาจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดให้พนักงานในองค์กรเกิดความคิดและทัศนคติในการทำงานนั้น ๆ ว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็จะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีทัศนคติในการทำงานเชิงบวกได้ อีกประการหนึ่งในเรื่องของการทำงานในองค์กรที่น่าสนใจ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลวัยทำงานไม่ต่างจากวัฒนธรรมองค์กร เพราะบุคคลที่มีทัศนคติดีในการทำงาน หรือ องค์กรล้วนแต่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการรับรู้ และเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ จับต้องได้ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรใดก็ตาม (ชยันต์ ศรีวิจารณ์, 2554) หากบุคคลในองค์กร ไม่มีทัศนคติที่ดีต่องานหรือองค์กร ก็จะส่งผลต่อปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น พนักงานไม่ยอมมาทำงาน หรือ อาจส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานได้ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรพึงมี เพราะมีความสำคัญต่อตัวองค์กรเป็นอย่างมาก คือเป็นตัวเชื่อมระหว่างพนักงานกับองค์กรเข้าด้วยกัน ยิ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก เช่น มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดี และความเอาใจใส่ต่อองค์กร อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และมีทัศนคติไปใน

ทิศทางเดียวกันกับองค์กร (ชาญวุฒิ บุญชม, 2553) ทั้งนี้ยังรวมถึงมีความเต็มใจ มุ่งมั่นพยายาม ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น องค์กรก็จะมีพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น และผลลัพธ์ที่เป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรก็คือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่สำคัญที่จะเสนอแนวทางและนโยบายในทางบริษัทให้แก่ผู้ประกอบการได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานมีค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และบรรทัดฐาน ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพว่าวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของ Geert Hofstede ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรและธุรกิจ Hofstede ได้พัฒนาโมเดลนี้ขึ้นมาเพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบของวัฒนธรรมต่อพฤติกรรมในที่ทำงาน โดยเขาเสนอแนวคิดที่แบ่งวัฒนธรรมออกเป็นมิติหลัก 6 มิติ ดังนี้:

Power Distance (ระยะห่างอำนาจ): การยอมรับความไม่เท่าเทียมในสังคมและองค์กร ระหว่างผู้ที่มีอำนาจและผู้ที่ไม่ใช่อำนาจ

Individualism vs. Collectivism (ปัจเจกนิยม vs. ส่วนรวม): การเน้นความสำคัญของตัวบุคคลหรือกลุ่มในสังคม ปัจเจกนิยมเน้นความเป็นอิสระ ส่วนรวมเน้นความร่วมมือและความสัมพันธ์ในกลุ่ม

Masculinity vs. Femininity (ความเป็นชาย vs. ความเป็นหญิง): การเน้นความสำคัญของความสำเร็จและความแข็งแกร่ง (ความเป็นชาย) หรือการดูแลและคุณภาพชีวิต (ความเป็นหญิง)

Uncertainty Avoidance (การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน): ระดับที่ผู้คนในสังคมรู้สึกไม่สบายใจกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยง และวิธีการที่พวกเขารับมือกับมัน

Long-Term vs. Short-Term Orientation (การมองระยะยาว vs. ระยะสั้น): มุมมองต่ออนาคตและการวางแผน การมองระยะยาวเน้นความพยายามและความอดทน ส่วนการมองระยะสั้นเน้นความพึงพอใจในปัจจุบัน

Indulgence vs. Restraint (การปล่อยตัว vs. การควบคุมตนเอง): ระดับที่สังคมยอมรับการแสดงออกถึงความสุขและการเพลิดเพลินในชีวิต หรือควบคุมตัวเองเพื่อประโยชน์ในระยะยาว

จากการศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรจาก ปรัชญา ดาดี (2557 : 10-16) และ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562 : 27) ได้แบ่งคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power Orientation Culture) เป็นองค์กรที่ผู้นำ มีบทบาทเด่นและผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อผู้นำ มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงคนเดียว แต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role Orientation Culture) เป็นองค์กรที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งใจไว้

3) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (Task Orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้

4) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People Orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะที่มีความผูกพันมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกในองค์กรเป็นหลัก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

จากการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบของทัศนคติจาก วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557 : 17), ณชพัฒนา อัครวิษณันท์ (2544 : 8-9), บุษกร ทับทิม (2549 : 12), อัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2555 : 29-30), ภูมิพัฒน์ พลราช (2560 : 7-8) และ ศิริมล เอี่ยมสำอางค์ (2556 : 19) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ

1) องค์ประกอบด้านความคิด (The Cognitive Component) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล เหตุการณ์

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนให้เกิดทัศนคตินั้น ๆ

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะทำ หรือมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม (Action Tendency) โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากความคิด และความรู้สึก ซึ่งออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจาก กรกนก มาตรคำมี (2562 : 13-14) และ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2564 : 32) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuous Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ รวมถึงทางเลือกที่มีอยู่และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 192 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = N/(1+Ne^2)$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดให้ 0.05

เมื่อแทนค่าสูตรข้างต้นจะได้

$$n = 192/(1+192(0.05)^2)$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 130 คน

จากสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน แต่การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ การวิจัยเชิงสำรวจภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่ ผู้วิจัยจึงขอศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพียงจำนวน 100 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปร ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่งเป็น 5 ระดับ มีจำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 20 ข้อ ด้านที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ และด้านที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

3.2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

1) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาลงความเห็น โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ให้คะแนน -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกันเพื่อหาความสอดคล้องจากสูตรดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence Index: IOC) (กรมวิชาการ. 2545 : 65)

$$n = \sum R/N$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

- R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
- ΣR แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
- N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อ และในข้อที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อความให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ทำเอกสารไปยังบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ในช่วงเดือนกันยายน พุทธศักราช 2566 โดยมีระยะเวลาในการจัดเก็บแบบสอบถามเพียง 3 สัปดาห์ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดเรื่องเวลาในการทำงานของพนักงานแต่ละแผนกที่ไม่ตรงกัน และเวลาในการขออนุญาตจัดเก็บข้อมูลในบริษัทที่มีจำกัด

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน นำมาคัดแยกและตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

2) การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t-test (Independent Sample t-test) และ F-test (One Way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

เพศ	34	4.17	0.56	66	3.97	0.55	1.76	.081
-----	----	------	------	----	------	------	------	------

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านอายุของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.985	0.995	3.441	.020
	ภายในกลุ่ม	96	27.757	0.289		
	รวม	99	30.742			

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test ในส่วนของอายุพบว่ามีค่า F = 3.441 และมีค่า sig = .020 ซึ่งมีความน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการวิเคราะห์ข้อแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D.(Least - significant) ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่อายุกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	-	-0.218 (0.125)	-0.445* (0.002)	-0.268 (0.162)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุตั้งแต่ 40 ปีแต่ไม่เกิน 50 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป			t-test	Sig.
	N	\bar{X}	SD.	N	\bar{X}	SD.		
ระดับการศึกษา	70	3.99	0.52	30	4.14	0.63	-1.206	.231

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.982	0.990	0.991	.400
	ภายในกลุ่ม	96	27.627	0.282		
	รวม	99	31.748			

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของรายได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3	3.733	1.244	4.422	0.06
	ภายในกลุ่ม	96	27.009	0.281		
	รวม	99	30.742			

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์ข้อแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่รายได้กับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้	ต่ำกว่า 9,000 บาท	ตั้งแต่ 9,000 แต่ไม่เกิน 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 21,000 บาท	ตั้งแต่ 21,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 9,000 บาท	-	-0.047 (0.779)	-0.436* (0.023)	-0.471* (0.003)
ตั้งแต่ 9,000 แต่ไม่เกิน 15,000 บาท	-	-	-0.389 (0.100)	-0.424. (0.042)
ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 21,000 บาท	-	-	-	-0.036 (0.874)
ตั้งแต่ 21,000 บาท ขึ้นไป	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทกับรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทแต่ไม่เกิน 21,000 บาท, รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทกับรายได้ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป และรายได้ตั้งแต่ 9,000 บาทแต่ไม่เกิน 15,000 บาทกับรายได้ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่า Correlations

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ	.453**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท	.602**	ค่อนข้างมาก
3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน	.750**	ค่อนข้างมาก
4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน	.408**	ปานกลาง
รวม	.743**	ค่อนข้างมาก

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .743** และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .750** รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .602** รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .453** และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .408** ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ทักษะคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรของทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสัมพันธ์
1. องค์ประกอบด้าน ความคิด	.624**	ค่อนข้างมาก
2. องค์ประกอบด้าน ความรู้สึกร	.459**	ปานกลาง
3. องค์ประกอบด้าน พฤติกรรม	.826**	มากที่สุด
รวม	.796**	ค่อนข้างมาก

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทิศนคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .796** และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .826** รองลงมาองค์ประกอบด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .624** และองค์ประกอบด้านความรู้สึกรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .459** ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรัชญา

ดาดี (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติต้องาน และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเน้นผลงาน เน้นคน เน้นการมองแบบวิชาชีพ เน้นระบบปิด เน้นการควบคุมแบบเข้มงวด เน้นการปฏิบัติ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิธิ ตันทวิวงศ์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แหวนเพชร ไชยะวง และ ดร.ฐิติมา ไชยะกุล (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ ให้ตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน รวมถึงให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานและหัวหน้างาน

2.ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรประกอบด้านความคิด องค์กรประกอบด้านความรู้สึก และองค์กรประกอบด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครายุทธ์ กาญจนเสถียร (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ทักษะคนคิด แรงจูงใจ และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ทักษะคนคิดในองค์กรประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทักษะคนคิดในองค์กรประกอบด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคนคิดต่องาน และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม ผลการศึกษา พบว่า ทักษะคนคิดต่องาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเน้นผลงานและเน้นคน และทักษะคนคิดต่องาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทักษะคนคิดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า องค์กรประกอบด้านความคิด องค์กรประกอบด้านความรู้สึก และองค์กรประกอบด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง มีการให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมเมื่ออยู่ในเวลางาน และพร้อมปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อทำงานผิดพลาด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุของพนักงาน และรายได้ของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทควรมีการวางแผนกลยุทธ์ นโยบาย จัดทำโครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงาน จัดให้มีการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะ เพื่อส่งเสริม ให้พนักงานบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งบริษัท มีแบบแผนหรือวิถีชีวิตที่พนักงานในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และปฏิสัมพันธ์ ของบุคลากรในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความรักความผูกพันของพนักงานในองค์กร หากพนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรแล้วไม่ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงใด ๆ พนักงาน ทุกคนก็พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจและร่วมกันก้าวหน้าเติบโตไปกับองค์กร

3. จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กล่าวคือ ทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกดีกับงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดี และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). **ทัศนคติในการทำงาน ที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง)**. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2567, พฤษภาคม 4, เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/742/1/122739.pdf>
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน**. สืบค้นเมื่อ 2567, พฤษภาคม 4 เข้าถึงได้จาก : <http://library1.nida.ac.th/termpaper 6/sd/ 2553/19706.pdf>
- ธัญพร จารุไพศาล. (2566). **ทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 2567, พฤษภาคม 4, เข้าถึงได้จาก <https://www.workwithpassiontraining.com/17268875/ทัศนคติที่สำคัญในการทำงาน>

- นวรรัตน์ เพชรพรหม. (2562). **วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3748/1/RMUTT-167491.pdf>
- นิติ ตันทวีวงศ์. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)**. สาขาวิชาการจัดการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2567, พฤษภาคม 4 เข้าถึงได้จาก : http://kowdum.com/article/fileattachs/100220151_01906_f_0.pdf
- ประคัลภ์ ปั่นทพลังกูร. (2558). **พนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรเลย อะไรคือสาเหตุกันแน่**. 2567, พฤษภาคม 4 เข้าถึงได้จาก : <https://prakal.com>
- ปรัชญา ดาดี. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงาน คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. 2567, พฤษภาคม 4 เข้าถึงได้จาก : http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/361/RMUTI_Kanyaphat_Thes150.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์. (2553). **ความรู้ ทักษะติดต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหาเรือ กรณีศึกษาในสายงานฝ่ายผลิต (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต)**. วิทยานิพนธ์บัณฑิตปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร
- สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทธานนท์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ทักษะติดต่องาน และความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม. วิทยานิพนธ์. ภาควิชาจิตวิทยา. คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. 2567, พฤษภาคม 4 เข้าถึงได้
- แหวนเพชร ไชยะวง และ ดร.ฐิติมา ไชยะกุล. (2561). **วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวง**

เวียงจันทน์ สปป.ลาว. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคม
ศาสตร์(ฉบับบัณฑิตศึกษา) 8 (1)

อัศรายุต์ม์ กาญจนเสถียร. (2562). **ทัศนคติ แรงจูงใจ และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเชส จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 25, เข้าถึงได้จาก :**
<http://www.repositoryrmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3686/1/RMUTT-167601.pdf>