

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี
Influence of Organizational Culture and Work Motivation to Organization
Commitment of Operation Staff in Automotive Parts Manufacturing
Company in Kanchanaburi Province

อรรรถพงษ์ ชุ่มเขียว* จินดา ทับทิมดี วันัส เพ็ชรรัตน์ กนกวรรณ อ่วมคำ ภิญญาพัชญ์ พรหมมา จิราพร คันซัง
Atthapong Chumkiew*, Jinda Taptimdee, Wanas Phetruen, Kanokwan Aumkham,
Pinyapat Promma, Jirapom Kanchang
อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น^{*2,3,4,5,6}
Faculty of Business Administration and Public Administration, Western University
Atthapongck@gmail.com

Received: October 21, 2021

Revised: October 2, 2022

Accepted: November 4, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในเชิงสำรวจ โดยใช้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน เป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 288 คน

ผลวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $y = 1.266 + 0.217$ (วัฒนธรรมการปรับตัว) + 0.268 (วัฒนธรรมพันธกิจ) + 0.231 (วัฒนธรรมเอกภาพ) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.212$ (วัฒนธรรมการปรับตัว) + 0.228 (วัฒนธรรมพันธกิจ) + 0.175 (วัฒนธรรมเอกภาพ) ด้านปัจจัยจูงใจ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $y = 0.494 + 0.239$ (ความรับผิดชอบ) -0.093 (การได้รับการยอมรับ) + 0.310 (ความสำเร็จในการทำงาน) -0.154 (สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) + 0.596 (ลักษณะงานที่ทำ) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.239$ (ความรับผิดชอบ) -0.093 (การได้รับการยอมรับ) + 0.310 (ความสำเร็จในการทำงาน) -0.154 (สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) + 0.596 (ลักษณะงานที่ทำ) และด้านปัจจัยค่าจูง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $y = 0.587 + 0.683$ (สภาพการทำงาน) + 0.342 (ตำแหน่งงาน) -0.253 (การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล) - 0.017 (นโยบายและการบริหารองค์กร) + 0.023 (ความมั่นคงในการทำงาน) + 0.239 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) -0.131 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) - 0.009 (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.683$ (สภาพการทำงาน) + 0.342 (ตำแหน่งงาน) -0.253 (การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล)

- 0.017 (นโยบายและการบริหารองค์กร) + 0.023 (ความมั่นคงในการทำงาน) + 0.239 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) - 0.131 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) - 0.009 (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ ความผูกพันองค์กร ชลบุรี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the influence of corporate culture on the organizational engagement of employees at the operation level of automotive parts manufacturing companies; 2) to study the influence of work motivation on motivating factors related to the organizational engagement of the operating employees of automotive parts manufacturing companies; and 3) to study the influence of work incentives on sustaining factors relating to the organizational engagement of the active employees of an automotive manufacturing company. In this research, it was survey research using the operational staff of an auto parts manufacturing company with the sample group of 288 people.

The results of multiple regressions were analyzed in the forecast equations, raw and standardized scores, namely organizational culture. The predictive equation in raw score $\hat{y} = 1.266 + 0.217$ (adaptation culture) + 0.268 (mission culture) + 0.231 (unity culture) forecasting equation in the standard score $Z = 0.212$ (adaptation culture) + 0.228. (Mission culture) + 0.175 (unity culture) motivating factors Forecasting equation in raw score $\hat{y} = 0.494 + 0.239$ (responsibility) - 0.093 (acceptance) + 0.310 (success in work) - 0.154 (for career advancement) + 0.596 (job description) The predictive equation $Z = 0.239$ (responsibility) - 0.093 (acceptance) + 0.310 (success in work) - 0.154 (for career advancement) + 0.596 (characteristics Work done) and support factors Forecasting equation in raw score $\hat{y} = 0.587 + 0.683$ (working conditions) + 0.342 (job position) - 0.253 (command and supervision) - 0.017 (policy and organizational administration) + 0.023 (work security.) + 0.239 (Relationship with Colleague) - 0.131 (Compensation and Benefits) - 0.009 (Relationship with Supervisor) Forecasting Equation in Standard Score $Z = 0.683$ (Work Conditions) + 0.342 (Job Position) - 0.253 (Supervision and Supervision) - 0.017 (Policy and Organizational Management) + 0.023 (Work Security) + 0.239 (Colleague Relations) - 0.131 (Compensation and Benefits) - 0.009 (Relationships. With supervisor).

Keywords: Corporate culture, Motivation, Corporate engagement, Kanchanaburi

บทนำ

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอและเป็นตัวสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยองค์กรจะพัฒนาและสร้างความสัมพันธ์อันดีและเหนียวแน่นกลมเกลียวกันระหว่างพนักงานกับองค์กร อันส่งผลให้พนักงานเกิดการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กร

เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยที่พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์กร รวมทั้งองค์กรเองก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง ดุจดังพนักงานและองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ปรัชญา ดาดี, 2557) และสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องมีการ ทบทวนและให้ความสำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรซึ่งใช้เป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์กรเป็นการ ดำเนินงานร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้บุคลากรจะร้องมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กรอาจเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือมาจากประสบการณ์ในการ ทำงานที่เพิ่มขึ้น และเมื่อบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้แล้วก็จะทำให้บุคคลนั้น สามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข (ปริณ บุญผลฉาย, 2556)

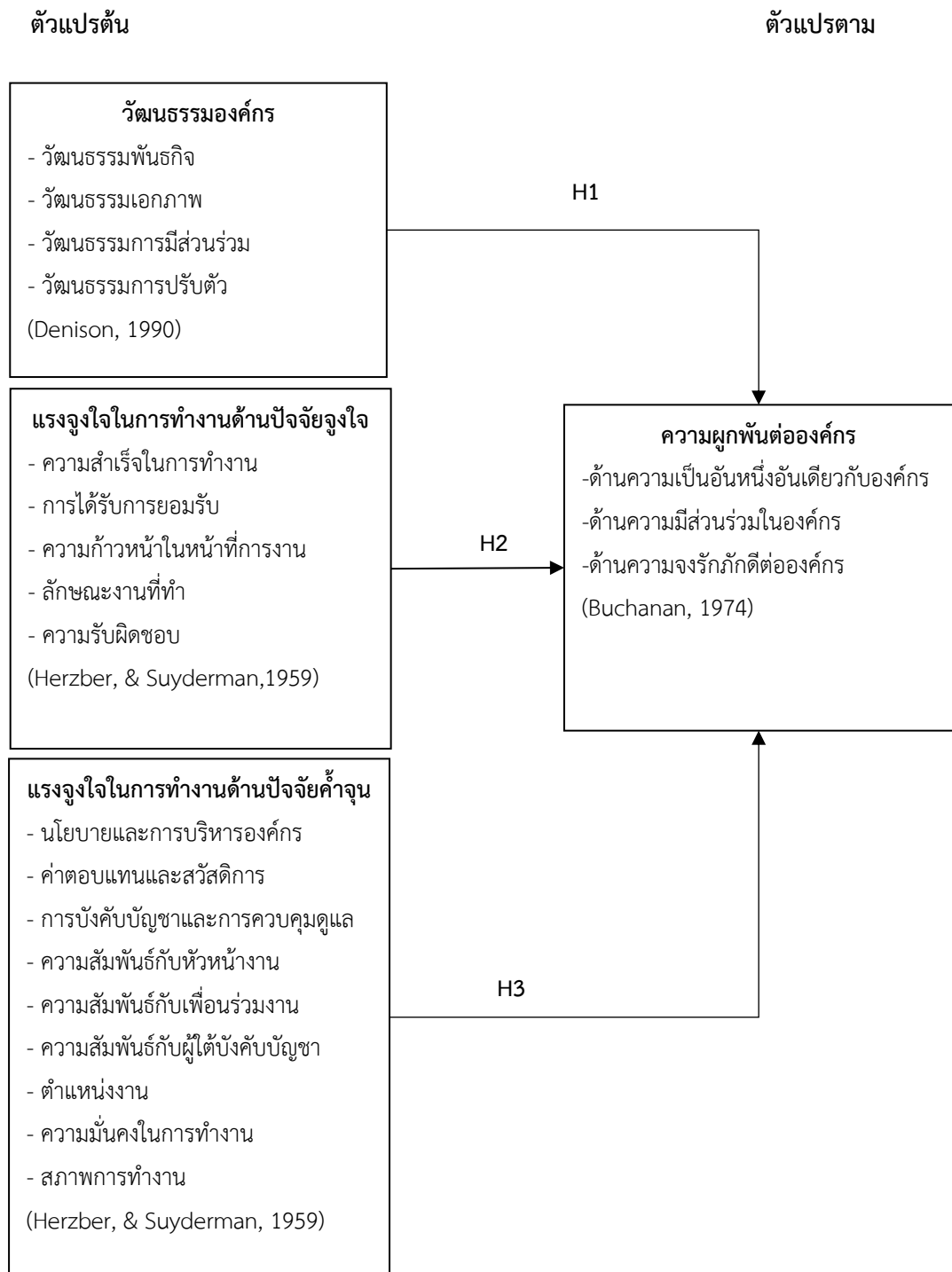
แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิด ความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่ง กระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กร ต่อไป องค์กรจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กร ไปได้ดีอีกด้วย ตรงกันข้ามหากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอก็ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดความท้อแท้ ขาดขวัญและกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายหรือสิ้นหวัง การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพเกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มีชอบ ทุจริตคอร์ปชั่น หรือ ทำงานเพื่อหวัง ประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์กร ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการ ทำงานที่เหมาะสม บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา เสียสละกำลังกาย อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ทำให้ การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงถือว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (วรรณ อาวรรณ, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการ ทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลทางเลือกสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยอัน เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่าง ๆ ขององค์กร อันเป็นส่วนสำคัญเพื่อกระตุ้นและ ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะส่งผลให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้กับองค์กรและพนักงานจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาขององค์กร การวิจัยครั้งนี้คาดหวังว่าจะสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนำไปประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งเพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่บุคลากรให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ ปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลพบการจดทะเบียนในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวน 7 บริษัท มีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,004 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี ได้มาดำเนินการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยอ้างอิงจำนวนประชากร 1,000 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงขอเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 10 ตัวอย่าง ยอดรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 288 ตัวอย่าง ดังด้านล่างนี้ การสุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี การสร้างและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี วารสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดย โดยมีการกำหนดคะแนนในการประเมินดังนี้ ค่า IOC มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีจะต้องมีค่า IOC ใกล้เคียงกับ 1 โดยกำหนดเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นพิจารณาปรับข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและพัฒนารูปแบบของเครื่องมือเพื่อให้เหมาะสมในการใช้ต่อไป

3.3 การทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ว่าคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อสารความหมายได้ตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการที่จะวิจัยหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของเนื้อหาของแบบประเมินแต่ละส่วนมีค่า reliability เท่ากับ 0.921

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและรอรับแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้ว กลับคืนด้วยตนเอง และเมื่อแจกแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ นับจำนวนและทำการจัดเก็บเพิ่มเติมให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องมาบันทึกลงรหัสและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลสรุปตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
วัฒนธรรมพันธกิจ (X ₁)	1				
วัฒนธรรมเอกภาพ (X ₂)	.621**	1			
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X ₃)	.653**	.730**	1		
วัฒนธรรมการปรับตัว (X ₄)	.665**	.688**	.829**	1	
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	.476**	.460**	.449**	.481**	1
\bar{x}	3.74	4.01	3.89	3.71	4.02

P < 0.01

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.449 – 0.481 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่สูงสุดคือ วัฒนธรรมการปรับตัว (X₄) กับ ความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.481 รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.476 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.449

ผลการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยวัฒนธรรมพันธกิจ (X₁), วัฒนธรรมเอกภาพ (X₂), วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X₃), วัฒนธรรมการปรับตัว (X₄) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) รายละเอียดดังต่อไปนี้

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน
ในจังหวัดกาญจนบุรี
อรรถพงษ์ ชุ่มเขียว จินดา ทับทิมดี วันส เพ็ชรรัตน์ กนกวรรณ อ่วมคำ ภิญญาพัชญ์ พรหมมา จิราพร คันซัง

ตารางที่ 2 แสดงค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. สมการถดถอย	44.54	4	11.26	28.834*	0.00
2. ความคลาดเคลื่อน	109.191	283	0.386		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนในการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมพันธกิจ (X_1), วัฒนธรรมเอกภาพ (X_2), วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_3), วัฒนธรรมการปรับตัว (X_4) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	B	t	p
1. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_4)	0.217	0.097	0.212	2.241	0.026
2. วัฒนธรรมพันธกิจ (X_1)	0.268	0.084	0.228	3.211	0.001
3. วัฒนธรรมเอกภาพ (X_2)	0.231	0.102	0.175	2.267	0.024
4. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_3)	-0.004	0.119	-0.004	-0.038	0.970
ค่าคงที่ 1.266					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบ ขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมการปรับตัว (X_4) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.217 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องวัฒนธรรมการปรับตัว (X_4) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.217 หน่วย สำหรับวัฒนธรรมพันธกิจ (X_1) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.268 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องวัฒนธรรมพันธกิจ (X_1) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.268 หน่วย และวัฒนธรรมเอกภาพ (X_2) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.231 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องวัฒนธรรมเอกภาพ (X_2) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{y} = 1.266 + 0.217$ (วัฒนธรรมการปรับตัว) + 0.268 (วัฒนธรรมพันธกิจ) + 0.231 (วัฒนธรรมเอกภาพ) หรือ $\hat{y} = 1.266 + 0.217 (X_4) + 0.268 (X_1) + 0.231 (X_2)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.212$ (วัฒนธรรมการปรับตัว) + 0.228 (วัฒนธรรมพันธกิจ) + 0.175 (วัฒนธรรมเอกภาพ) หรือ $Z = 0.212 (Z_4) + 0.228 (Z_1) + 0.175 (Z_2)$

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
ความสำเร็จในการทำงาน (X ₅)	1					
การได้รับการยอมรับ (X ₆)	.629**	1				
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₇)	.621**	.806**	1			
ลักษณะงานที่ทำ (X ₈)	.786**	.757**	.675**	1		
ความรับผิดชอบ (X ₉)	.777**	.712**	.735**	.843**	1	
ความผูกพันต่อองค์กร (Y)	.761**	.564**	.513**	.807**	.755**	1
\bar{X}	3.88	3.85	4.00	3.98	3.89	4.02

P < 0.01

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.513–0.807 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่สุดคือ ลักษณะงานที่ทำ (X₈) กับความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.807 รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X₇) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	B	t	p
1. ความรับผิดชอบ (X ₉)	0.239	0.069	0.236	3.463	0.001
2. การได้รับการยอมรับ (X ₆)	-0.093	0.070	-0.082	-1.327	0.186
3. ความสำเร็จในการทำงาน (X ₅)	0.310	0.056	0.301	5.496	0.000
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₇)	-0.154	0.067	-0.135	-2.302	0.022
5. ลักษณะงานที่ทำ (X ₈)	0.596	0.080	0.525	7.483	0.000
ค่าคงที่	0.494				

*p < 0.05

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความรับผิดชอบ (X₉) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.239 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องความรับผิดชอบ (X₉) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.239 หน่วย สำหรับการได้รับการยอมรับ (X₆) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ -0.093 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องการได้รับการยอมรับ (X₆) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น -0.093 หน่วย สำหรับความสำเร็จในการทำงาน (X₅) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.310 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องความสำเร็จในการทำงาน (X₅) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.310

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน
ในจังหวัดกาญจนบุรี
อรรถพงษ์ ชุ่มเขียว จินดา ทับทิมดี วนัส เพ็ชรรัตน์ กนกวรรณ อ่วมคำ ภิญญาพัชญ์ พรหมมา จิราพร คันซัง

หน่วย สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_7) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ -0.154 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_7) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น -0.154 หน่วย และลักษณะงานที่ทำ (X_8) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.596 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องลักษณะงานที่ทำ (X_8) 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.596 หน่วย

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{y} = 0.494 + 0.239$ (ความรับผิดชอบ) $- 0.093$ (การได้รับการยอมรับ) $+ 0.310$ (ความสำเร็จในการทำงาน) $- 0.154$ (สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) $+ 0.596$ (ลักษณะงานที่ทำ) หรือ

$$\hat{y} = 0.494 + 0.239 (X_9) - 0.093 (X_6) + 0.310 (X_5) - 0.154 (X_7) + 0.596 (X_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.239$ (ความรับผิดชอบ) $- 0.093$ (การได้รับการยอมรับ) $+ 0.310$ (ความสำเร็จในการทำงาน) $- 0.154$ (สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) $+ 0.596$ (ลักษณะงานที่ทำ) หรือ

$$Z = 0.239 (X_9) - 0.093 (X_6) + 0.310 (X_5) - 0.154 (X_7) + 0.596 (X_8)$$

ผลการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยคำจูงต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์กร (X_{10}), ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{11}), การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (X_{12}), ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13}), ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14}), ตำแหน่งงาน (X_{15}), ความมั่นคงในการทำงาน (X_{16}), สภาพการทำงาน (X_{17}) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
นโยบายและการบริหารองค์กร (X_{10})	0.176	5.680
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{11})	0.113	8.837
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (X_{12})	0.113	8.853
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (X_{13})	0.108	9.253
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_{14})	0.140	7.119
ตำแหน่งงาน (X_{15})	0.108	9.234
ความมั่นคงในการทำงาน (X_{16})	0.155	6.450
สภาพการทำงาน (X_{17})	0.251	3.985

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง $0.108 - 0.251$ และ VIF มีค่าระหว่าง $3.985 - 9.253$ ค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้น มีความสัมพันธ์กันน้อย จึงถือได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่มีปัญหา ตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการ ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10 (Vanichbuncha, 2007)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{y} = 0.587 + 0.683$ (สภาพการทำงาน) + 0.342 (ตำแหน่งงาน) - 0.253 (การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล) - 0.017 (นโยบายและการบริหารองค์กร) + 0.023 (ความมั่นคงในการทำงาน) + 0.239 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) - 0.131 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) - 0.009 (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน) หรือ $\hat{y} = 0.587 + 0.683 (X_{17}) + 0.342 (X_{15}) - 0.253 (X_{12}) - 0.017 (X_{10}) + 0.023 (X_{16}) + 0.239 (X_{14}) - 0.131 (X_{11}) - 0.009 (X_{13})$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.683$ (สภาพการทำงาน) + 0.342 (ตำแหน่งงาน) - 0.253 (การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล) - 0.017 (นโยบายและการบริหารองค์กร) + 0.023 (ความมั่นคงในการทำงาน) + 0.239 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) - 0.131 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) - 0.009 (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน) หรือ $Z = 0.683 (X_{17}) + 0.342 (X_{15}) - 0.253 (X_{12}) - 0.017 (X_{10}) + 0.023 (X_{16}) + 0.239 (X_{14}) - 0.131 (X_{11}) - 0.009 (X_{13})$

อภิปรายผลการวิจัย

สรุปปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.449-0.481 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่สูงสุดคือ วัฒนธรรมการปรับตัว (X4) กับ ความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.481 รองลงมาคือ วัฒนธรรมพันธกิจ (X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.476 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.449 โดยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = 1.266 + 0.217$ (วัฒนธรรมการปรับตัว) + 0.268 (วัฒนธรรมพันธกิจ) + 0.231 (วัฒนธรรมเอกภาพ) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.212$ (วัฒนธรรมการปรับตัว) + 0.228 (วัฒนธรรมพันธกิจ) + 0.175 (วัฒนธรรมเอกภาพ) สอดคล้องกับการศึกษาของ Singh (2007) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศอินเดีย พบว่า จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 382 ตัวอย่างจากบริษัทรถยนต์ 5 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า “ส่วนใหญ่มิติของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีนัยสำคัญกับมิติความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานพนักงานขององค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้อย่างง่ายจากความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กร สิ่งนี้ชี้ให้เห็นได้ว่าแม้ว่า “วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นแบบองค์รวม แต่ก็สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งได้ ความมุ่งมั่นวัฒนธรรมองค์กรสามารถจัดการได้โดยการจัดการของพนักงานในองค์กรและโดยการกระทำของผู้นำองค์กร” เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Jufrizen et al. (2018) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและจรรยาบรรณในการทำงานแบบอิสลามมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอิสลามแห่งเมืองเมดาน พบว่า “วัฒนธรรมองค์กรและจรรยาบรรณในการทำงานแบบอิสลามมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ด้วยเช่นกัน” เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ismail, Asmawi & widodo. (2020) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำ และความไว้วางใจมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียน แอลพี3 โอลิมปิกเทคนิค ณ เมืองจาคาตาร์ พบว่า “วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจต่อองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร” นอกจากนี้ การวิจัยพบว่าหากคุณต้องเพิ่มความมุ่งมั่นของ

อาจารย์โรงเรียน แอลพี3ไอ โพลีเทคนิค ณ เมืองจาทารีให้มีต่อองค์กรก็สามารถทำได้โดยการเพิ่มวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบความเป็นผู้นำและความไว้วางใจอย่างเป็นระบบและแบบแผน” เช่นเดียวกับงานวิจัยของปรัชญา ดาดี (2557) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า “วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องด้านความสอดคล้องต้องกัน ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก/ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมพยากรณ์เพื่อประมาณค่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 68.10” และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ กนต์สุดา โภจนานา (2559) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการรวบรวมทำวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า “วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05”

สรุปปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.513–0.807 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ที่สุดคือ ลักษณะงานที่ทำ (X8) กับ ความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.807 รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.513 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = 0.494 + 0.239$ (ความรับผิดชอบ) -0.093 (การได้รับการยอมรับ) $+ 0.310$ (ความสำเร็จในการทำงาน) -0.154 (สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) $+ 0.596$ (ลักษณะงานที่ทำ) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.239$ (ความรับผิดชอบ) -0.093 (การได้รับการยอมรับ) $+ 0.310$ (ความสำเร็จในการทำงาน) -0.154 (สำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) $+ 0.596$ (ลักษณะงานที่ทำ) สำหรับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.679–0.833 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่สุดคือ สภาพการทำงาน (X17) กับ ความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.833 รองลงมาคือ ตำแหน่งงาน (X15) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.780 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (X12) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{y} = 0.587 + 0.683$ (สภาพการทำงาน) $+ 0.342$ (ตำแหน่งงาน) -0.253 (การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล) $- 0.017$ (นโยบายและการบริหารองค์กร) $+ 0.023$ (ความมั่นคงในการทำงาน) $+ 0.239$ (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) -0.131 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) $- 0.009$ (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.683$ (สภาพการทำงาน) $+ 0.342$ (ตำแหน่งงาน) -0.253 (การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล) $- 0.017$ (นโยบายและการบริหารองค์กร) $+ 0.023$ (ความมั่นคงในการ

ทำงาน) + 0.239 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) -0.131 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) - 0.009 (ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน) และสอดคล้องกับการศึกษาของ George and Sabapathy (2011) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับวิทยาลัย ณ เมืองบังกาลอร์ พบว่า ผลวิจัยจากข้อมูลตามแบบจำนวนตัวอย่าง 450 ตัวอย่าง สรุปผลได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของ อาจารย์ระดับวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Sohail et al. (2014) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา พนักงานในสถานศึกษาประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r=0.39, p < 0.01$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.49, p < 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานพนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นก็จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ พนักงานจะมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและจะมีมากขึ้นเมื่อเกิดความพึงพอใจ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Salleh et al. (2016) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร และก่อให้เกิดการพัฒนาและความมุ่งมั่นของพนักงานในองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ผู้กำหนดนโยบายขององค์กรควรมีส่วนร่วมในการให้แนวคิดเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในหมู่ของพนักงานด้วยความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีในหมู่พนักงานอาจทำให้เกิดความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการทำงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรธนา อวารณ์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาาระดับปฏิบัติงานสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท สำหรับผลการศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูงโดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เมื่อพิจารณาจากขนาดค่า F ผลปรากฏว่าข้าราชการรัฐสภาที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับ และ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อนันต์ธนา สามพุ่มพวง (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า (1) แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ ดังนี้ด้านปัจจัยจูงใจรองลงมาคือด้านปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับ

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน
ในจังหวัดกาญจนบุรี
อรรถพงษ์ ชุ่มเขียว จินดา ทับทิมดี วันส เพ็ชรรัตน์ กนกวรรณ อ่วมคำ ภิญญาพัชญ์ พรหมมา จิราพร คันซัง

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (3) แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนำมาประยุกต์หรือพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร และช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรของมากยิ่งขึ้น
2. ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยนำมาประยุกต์หรือพัฒนาปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้างและช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความต่อความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2563). *ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่, ภาคตะวันออก, จังหวัดกาญจนบุรี*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2563, จาก www.diw.go.th,
- กันต์สุดา โกญจนท. (2559). *วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงานและการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด*, (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)
- ปรัชญา ดาดี. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร*, (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน)
- ปริญ บุญฉวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง*, (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด*, (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- วรรณ อาวรรณ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*, (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก)
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). *แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*, (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers In Work Organization*. Administrative Science Quarterly.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.
- George and Sabapathy. (2011). *Work Motivation of Teachers: Relationship with Organization Commitment*, Christ University, Bangalore, India. *Journal of Canadian Social Science*, 7(1), 90-99.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Ismail, D. M., Asmawi, M., & Widodo, S. E. (2020). The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Trust to Organizational Commitments of LP3I Polytechnic Jakarta Lectures, Universitas Negeri, Jakarta *International Journal of Human Capital Management*, 4(1), 16-25
- Jufrizen, Gultom, et al. (2018). *The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in The City of Medan, University of Muhammadiyah Sumatera Utara Indonesia* Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES): 179-186.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Salleh, M. S., et al. (2016). "The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in The Workplace, Faculty of Business Management, Universiti Teknologi MARA, Dungun, Terengganu, Malaysia" *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5S), 139-143
- Sohail, A., et al. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction : (A Case of Education Industry in Pakistan), University of Sargodha, Pakistan . *Global Journal of Management and Business Research : A Administration and Management*, 14(16), 40-46.