

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันใน

องค์กรของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ

**The Relationships of Organizational Culture and Colleague Relationship
with Organizational Commitment of Employees of A-B Food Company
in Samut Prakan Province**

ดลนภา ดีบุปผา (Dolnapa Deebuppa)* วไลภา สบายยิ่ง (Wunlapa Sabaiying) **

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร และ(2) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัฒนธรรมในองค์กร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .84 แบบสอบถามความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .87 และแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .82

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน อัตราส่วนความสัมพันธ์ และพหุคูณความถดถอย

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล 3 ประการคือ อายุ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ลักษณะส่วนบุคคล 2 ประการคือ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุดไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ในองค์กร 2) วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 52.2

คำสำคัญ วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันในองค์กร

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the relationships between the personal factors, organizational culture and colleague relationship with organizational commitment of employees and (2) to study predicting role of the organizational commitment

The sample in this study were 175. The research instruments consisted of the personal factors questionnaires, organizational culture questionnaires have a reliability value at .84, colleague relationship questionnaires have a reliability value at .87 and organizational commitment questionnaires have a reliability value at .82. The statistic for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, Eta -correlation ratio and multiple regression.

The results of this research were as follows: 1) The personal factors 3 points i.e. age, working period, marriage were positively related to organizational commitment at a level of signification of .01 but the personal factors 2 points i.e. gender, educational level no related to organizational commitment 2) The organizational culture and colleague relationship were positively related to organizational commitment at a level of signification of .01 3) The organizational commitment could be predicted role by organizational culture and colleague relationship at a percentage of 52.2.



Keywords: Organizational culture, Colleague relationship, Organizational commitment

* นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

บทนำ

จากกระแสของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนภายในองค์กรเกิดขึ้น ได้แก่ การปรับลดขนาดองค์กร เพื่อให้องค์กรมีขนาดกระทัดรัดเหมาะสมกับภาระกิจ หรือการดำเนินงานการแข่งขันเพื่อการอยู่รอด ในระบบทุนนิยมทวีความรุนแรงมากขึ้นในปัจจุบัน องค์กรต่างๆต้องเร่งพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ บุคลากรทุกระดับที่อยู่ในองค์กรถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้ องค์กรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญอย่างไรนั้น สตีเวนส์ (Steers) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันในองค์กรต่ำ และความผูกพันเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งด้วย

สรุปว่า การปรับปรุงองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้น เพื่อที่บุคลากรจะได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองเพิ่มความรับผิดชอบต่องาน ความยึดมั่นผูกพันใน องค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมของ องค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการ เป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กรรวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆที่ ส่งเสริมการทำงาน เช่น ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ที่จะมีส่วนร่วม เอาใจใส่ทุ่มเทการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมความผูกพันในองค์กรของ บุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น

บริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ เป็นบริษัทผู้ผลิตสินค้าโอวัลติน ก่อตั้งบริษัทครั้งแรกที่ประเทศ สวิตเซอร์แลนด์ ในปี ค.ศ. 1904 โดย ดร.จอร์จ วานเดอร์ และ ดร.อัลเบิร์ต วานเดอร์(Dr. Georg Wander and - Dr. Albert Wander) ได้ค้นพบสูตรจากการรวมคุณค่าธรรมชาติของ มอลต์ ที่สกัดจากข้าวบาร์เลย์ นม ไข่ และโกโก้ เพื่อให้ได้เครื่องดื่มสุขภาพจากธรรมชาติ ภายใต้ชื่อ “Ovomaltine” ที่มีคุณค่าทางโภชนาการครบถ้วนสำหรับเด็ก จนเป็นที่รู้จักแพร่หลายในทวีปยุโรป เมื่อวางจำหน่ายในประเทศอังกฤษจึงได้เปลี่ยนชื่อผลิตภัณฑ์เป็น “Ovaltine” ซึ่งได้ผลิดมาแล้วกว่า 80 ปี ผู้บริหารได้เล็งเห็นว่าการจะพัฒนาองค์กรให้สำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งด้านเทคโนโลยี ประสิทธิภาพของอุปกรณ์ เครื่องจักรในการทำงาน และโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ ปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นกลไกที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบ ความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นล้วนเกิดจากบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากร ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานคือ การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันขึ้นในองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กร ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร เป็นตัวชี้ที่ชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยัง สามารถชี้ถึงแนวโน้มของความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้ทราบถึงความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากในการทำงานของบุคคลในองค์กร คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพความสามารถในการปฏิบัติงานและยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร (สกาเวรตัน อินทสมิต. 2543) กล่าวว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นแบบแผน การประพฤติปฏิบัติของคนในองค์กรซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกของคนในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ พัฒนาจากอดีต และสืบทอดไปยังคนรุ่นใหม่เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไปในอนาคต (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548) ให้ความหมายวัฒนธรรมในองค์กรว่า หมายถึง ระบบของการให้ความร่วมมือในความคิดเห็น หรือการกระทำของกลุ่มบุคคลในองค์กรหนึ่งที่แตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่ง ระบบของการให้ความร่วมมือกันในการตรวจสอบกัน อย่างใกล้ชิดและเป็นชุดลักษณะที่มีค่าขององค์กร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เพราะจะทำให้สมาชิกเกิดปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกัน มีความสามัคคีกัน ปฏิบัติตนให้อยู่ในสถาบันเดียวกัน ชัยพร วิชาวุธ (2530 : 69) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มนุษย์อยู่เป็นสังคม การกระทำของมนุษย์แต่ละคนจึงสัมพันธ์กับการกระทำของคนอื่นๆ ในสังคม เกิดขึ้นทันทีเมื่อการกระทำของคนหนึ่งมีผลกระทบต่อผลกรรมที่อีกคนหนึ่งจะได้รับ ฤชญา ศักดิ์ศรี (2534: 10) กล่าวถึงความหมายของความสัมพันธ์ว่า ความสัมพันธ์เป็นความเกี่ยวข้องของมนุษย์ที่มีต่อกัน โดยทางตรงและทางอ้อม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ขอมรับนับถือ ตลอดจนการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของสถาบันและวัฒนธรรมเดียวกัน มีการสืบทอดเจตนารมณ์ จนเกิดเป็นสังคมขึ้น

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู๊ด จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรและสามารถทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

2. วัฒนธรรมในองค์กร

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



ความผูกพันในองค์กร

- ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้
- ความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัฒนธรรมในองค์กร มีความเที่ยง เท่ากับ .84 แบบสอบถาม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความเที่ยง เท่ากับ .87 และแบบสอบถามความผูกพันในองค์กร มีความเที่ยง เท่ากับ .82 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment-Coefficient) และค่าอัตราส่วนความสัมพันธ์ (Eta-Correlation Ratio) และการวิเคราะห์พหุคูณถดถอย (Multiple - Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและประมาณค่าหรือพยากรณ์ค่าในอนาคต

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ส่วนหนึ่งของพนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการกำหนดขนาด และสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane)

(อ้างถึงใน ธนพล เดียสุวรรณ 2546: 86) ดังนี้

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง
กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 173 คน

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น สุ่มแผนกจากจำนวนแผนกทั้งหมดในบริษัท 6 แผนก รวมจำนวนพนักงานทั้งหมด 300 คน ทำการแบ่งชั้นกลุ่มตัวอย่าง ได้ 3 แผนก อันได้แก่ QC, Office และ ฝ่ายผลิต ได้จำนวนพนักงาน 240 คน

3. สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากพนักงานใน 3 แผนกโดยให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกันโดยการจับฉลาก จะได้จำนวนประชากร 175 คน

4. แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก

ชื่อแผนก	ขนาดกลุ่มประชากร	กลุ่มกลุ่มประชากร	ขนาดกลุ่ม	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
		แบบแบ่งชั้น	ตัวอย่าง	
QC	30	30	21.6	22
NPD	7	-	-	-
Office	10	10	7.2	8
ฝ่ายผลิต	200	200	144.2	145
วิศวกรรม	30	-	-	-
คลังสินค้า	23	-	-	-
รวม	300	240	173	175

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานในบริษัท เอบี ฟู้ด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 34-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาคือมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 40 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานเป็น 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กร พบว่า เพศ และระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร สถานภาพสมรส อายุ และ ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับความผูกพันในองค์กรด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 2 และ ตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าอัตราส่วนความสัมพันธ์ (Eta -Correlation Ratio)กับ ความผูกพันในองค์กร		
	ความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพสมาชิกของ องค์กร	ความเชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร
เพศ	.18	.19	.15
สถานภาพสมรส	.30**	.29**	.30**
ระดับการศึกษาสูงสุด	.29	.17	.23

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ และระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร		
	ความปรารถนาที่จะรักษา สถานภาพสมาชิกของ องค์กร	ความเชื่อมั่นยอมรับ ในเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร
อายุ	.30**	.30**	.29**
ระยะเวลาการทำงาน	.27**	.22**	.23**

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวมพบว่าวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .59$ และ $.69$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์กร ($.30 < r < 0.70$) กล่าวคือ เมื่อวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเพิ่มขึ้นความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นด้วย ในทางกลับกันถ้าวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าลดลงความผูกพันในองค์กรก็จะมีค่าลดลงด้วย ดังแสดงในตารางที่ 4

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนกับความผูกพันในองค์กร โดยภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์กับคะแนนรวมความผูกพันในองค์กร
วัฒนธรรมในองค์กร	.59**
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.69**

4. อำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4.1 พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำหนักความสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 61.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาได้แก่วัฒนธรรมในองค์กรส่งผลร้อยละ 38.91

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ อำนาจการพยากรณ์ของวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวม

ตัวแปร	b	β	β %	อันดับที่	SE _b	t	sig
วัฒนธรรมองค์กร	.30	.33	38.91	2	.06	5.41	.000
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	.54	.52	61.09	1	.07	8.48	.000
รวม	0.84		100				
R = .75			SE _{est} = .39		F = 110.10		
R ² = .56			a = .73				

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

4.2 อานาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงานจากปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.2 ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากคะแนนรวม ปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อศึกษาอานาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.72 ^h	.52	.52	.39

อภิปรายผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กร พบว่าลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกซึ่งกันและกันความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แต่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ต่างยอมรับว่า อายุ ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพสมรส แสดงถึงระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยธรรมชาติมนุษย์เมื่ออยู่กับสิ่งใดนานๆย่อมต้องมีความผูกพันกับสิ่งนั้นอยู่แล้ว ดังนั้นลักษณะส่วนบุคคลจึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ การปฏิบัติงานนอก ในสำนักงาน การปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร แต่ อายุ ระดับตำแหน่ง (ซี) ความอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสสร้างสรรค์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน ระดับตำแหน่ง (ซี) ทศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน

วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .59$ และ $.69$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันในองค์กร ($.30 < r < 0.70$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรย่อมต้องยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กร เพราะโดยปกติทั่วไปพนักงานที่เข้าทำงานกับองค์กรใดๆจะต้องรับทราบและทำความเข้าใจ

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

เข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆอยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะเห็นว่าพนักงานบริษัทเอปียูดี จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน พนักงานคิดว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่าประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง) ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรามณีภาส (2543) ศึกษาถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 253 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2) ส่วนด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีมุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิดและด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม อยู่ในระดับปานกลาง 3) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูงทั้งหมด 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวก และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรายด้านมีความสัมพันธ์กันทั้งทางบวกเช่นเดียวกัน

วัฒนธรรมในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.2 จากการศึกษาเมื่อพิจารณาจากตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่าพนักงานให้ความสำคัญ กับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 1 โดยมีอิทธิพลในการพยากรณ์ร้อยละ 61.09, 59.34, 63.26 และ 53.04 ตามลำดับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมายถึง การได้รับความร่วมมือในเรื่องราวจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี บุคลากรในบริษัทมีความจริงจังต่อกัน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเครื่องเล่นดีไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้น พนักงานควรปรับตัวและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างให้พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการฝึกทักษะการทำงาน ฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน องค์กรควรส่งเสริมและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพื่อจะส่งผลที่ดีต่อความผูกพันในองค์กร

1.2 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้น พนักงานควรพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาและเสริมสร้างให้พนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมให้สูงขึ้น ด้วยการฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การฝึกอบรมเรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อจะส่งผลที่ดีต่อความผูกพันในองค์กร

1.3 ความผูกพันในองค์กร พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานมีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่ยังทำงานอยู่ในบริษัททุกคนต่างมีความผูกพันกับบริษัท ดังนั้นเพื่อให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้นองค์กรควรเสริมปัจจัยต่างๆ เช่น องค์กรควรมีสวัสดิการ ค่าตอบแทน การปรับเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เงินเดือน จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ ระดับตำแหน่งต่อความผูกพันในองค์กร

2.2 การวิจัยครั้งนี้เน้นให้พนักงานประเมินตนเองตามการรับรู้ของตน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการประเมินจากหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน จะทำให้การประเมินมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ลดการมีอคติ (Bias) ในการประเมิน

2.3 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกแผนกในบริษัทเพื่อผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริงขององค์กรมากที่สุด

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) *มนุษย์สัมพันธ์* อ้างถึงในในสุเมธ พงษ์เกตรา 2553 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กฤตากร ดวงสว่าง (2540) *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม* อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) *ความผูกพันต่อการ: กรณีศึกษาการประปานครหลวง* อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ชัยพร วิชชาวุธ (2530) *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษยศาสตร์กับสังคม* อ้างถึงในสุเมธ พงษ์เกตรา 2553 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพกับนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสารสาสน์เอกตรา เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551) *พฤติกรรมองค์การ* บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)
- ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเครือซีเมนต์ไทย* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพฯ ธรรมสาร จำกัด
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554) *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร* หจก.บ้านหนังสือโกสินทร์
- วัชรนา มณีกาส (2543) *สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ* โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วิศิษฐศักดิ์ เสวदनันท์ (2543) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการตลาดสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย* บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สการรัตน์ อินทุสมิต (2543) *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมชาย แก้วละเอี๊ยะ (2531) *ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอ กองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา* วิทยานิพนธ์การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545) *ความเป็นมาของมนุษยชาติ* อ้างถึงในศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Steers, R (1991) *Personnel Management* อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์ 2554 ความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัด) ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยแม่โจ้

