

การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

A Study of Leader Characteristics, Relationship Among Employees, and Work Environment Affecting Organizational Culture at the Operational Level in the Ratchada District, Bangkok

เจนนิเฟอร์ ศิริพงษ์ 1

นักศึกษา ปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา โดยศึกษาในด้านทัศนคติ ด้านความผูกพันของบุคลากร และด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี มีและมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ($\beta = .004$) และปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากร ($\beta = .000$) ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\beta = .597$) ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการทำงาน ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร บรรยากาศในการทำงาน

Abstract

The objective of this research is to study the impacts of leader characteristics, relationship among employees, and work Environment on organizational culture at the operational level in the Ratchada district, Bangkok. 400 employees who work at the operational level in the Ratchada district in Bangkok were recruited to participate in the survey. Closed-ended questionnaires were used to collect data from these respondents. Descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, were employed to analyze data. Various inferential

statistics, including one-way ANOVA and multiple regression analyses, were used to test hypotheses. The findings reveal that most respondents are female, aged between 20-30 years, with bachelor's degrees. The hypothesis tests show that leadership characteristics and relationship among employees significantly affect organizational culture (p -value < 0.05). However, work environment has no impact on organizational culture (p -value > 0.05).

Key words: Organizational culture, Leader characteristics, Relationship among employees, Work environment

1. บทนำ

ความเป็นอยู่ของสังคมในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน อีกทั้งในปัจจุบันยังมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสภาวะการแข่งขันของธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านกลยุทธ์ การจัดการบริหารองค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องรักษาหวงแหนบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการลาออกเป็นเรื่องที่ง่ายสำหรับคนในยุคปัจจุบัน เพราะฉะนั้นเราจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในองค์กรได้อย่างไร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการทำงาน ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาคือบุคคลที่สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ภายใต้การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาในแต่ละองค์กรจะมีเพียงหนึ่งคนเท่านั้นที่จะได้รับตำแหน่ง จึงจำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับจากคนในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งงานวิจัยนี้ศึกษาเรื่องลักษณะของผู้นำในองค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร เนื่องจากเห็นว่าองค์กรจะเกิดความเจริญก้าวหน้าได้นั้นขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และการทำงานร่วมกันกับพนักงานในองค์กร ผู้นำที่ดีนั้นต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน จึงจะเป็นการทำงานที่เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในทุกๆเรื่อง ที่จะส่งผลต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร หากบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ บุคลากรก็จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสิทธิผลโดยรวมขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากไม่มีความใส่ใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะฉะนั้นเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรแล้ว จะต้องทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป แต่ทั้งนี้ภายในองค์กรธุรกิจ ยังประสบปัญหาการลาออกจากองค์กร และการย้ายงานออกอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นอาจมีผลมาจากความไม่ราบรื่นในการร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา จากบรรยากาศในการทำงาน และไม่เกิดความผูกพันในองค์กร จากปัญหาที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญขององค์กรทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ในการบริหารบุคลากร ซึ่งมีหลายองค์อย่างร่วมกัน สิ่งที่สำคัญนั้นอาจมีผลจลลักษณะของผู้บังคับบัญชา จึงจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเน้นที่การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินการวิจัยกับพนักงานระดับปฏิบัติการเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเขตรัชดาที่มีบริษัทตั้งอยู่เป็นจำนวนมากจึงมีพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นจำนวนมากเช่นกัน จากประเด็น

ปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ การศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. วัตถุประสงค์

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัตินส่วนบุคคล ข้อมูลบรรยากาศในการทำงาน ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และข้อมูลลักษณะของผู้นำ ซึ่งรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก จึงไม่สามารถทราบจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนโดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้ 1) วันที่ 25 ก.ค. 2557 และวันที่ 30 ก.ค. 2557 จำนวน 200 คน 2) วันที่ 2 ส.ค. 2557 และวันที่ 5 ส.ค. 2557 จำนวน 200 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลผลค่า ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.959 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค ของ

แบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่มมีค่าความเที่ยงตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้หลังจากนั้น แบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

ขั้นที่ 2 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้ 1) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขต เขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ติดภารกิจใดๆ 2) ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย 3) ทำการแจกแบบสอบถามให้กับเขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน 4) นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

ขั้นที่ 3 สรุปผลการวิจัย

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้ 1) การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 2) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูล 3) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน ซึ่งรายละเอียดในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผลการศึกษาข้อมูล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 และเพศชาย มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากร บรรยากาศในการทำงาน และคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา

ปัจจัย	ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน เขตรัชดา						
	S.E.	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.224	4.273	-	17.547	0.000	-	-
1. บรรยากาศในการทำงาน	0.085	-.045	.035	-0.530	0.597	.519	1.927
2. ความผูกพันของบุคลากรต่อ องค์กร	0.080	.366	-.283	-4.593	.000*	.604	1.655
3. ลักษณะของผู้นำ	0.061	.176	.152	2.868	.004*	.815	1.227

Note: $R^2 = .306$, $AR^2 = .087$, $F = 13.678$, $*p < .05$

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis)พบว่า ลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Sig=.000) และด้านลักษณะของผู้นำ(Sig=.004) ในขณะที่ด้านบรรยากาศในการทำงาน (Sig=.597) ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา พบว่าด้านลักษณะของผู้นำ($\beta = .152$) ผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน($\beta = .035$) และด้านความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ($\beta = -.283$) ตามลำดับสัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = .306$) แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา คิดเป็นร้อยละ 30.6 ที่เหลืออีกร้อยละ 69.4เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา นอกจากนี้ จากการตรวจสอบ Multicollinearityโดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ที่มีค่าเกิน 5.0 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นก่อนนำตัวแปรอิสระใดๆเข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนซึ่งวิธีการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีอยู่หลายแนวทาง(ประสิทธิ์สันติกาญจน์, 2551) โดยงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ 2 วิธี ได้แก่ 1.) การตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระ 2) การตรวจสอบจากค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ โดยที่ค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor (VIF) เป็นตัวบ่งบอกว่าตัวแปรใดบ้างที่ไม่เป็นอิสระต่อกันโดยที่ค่าทั้งสองนี้เป็นส่วนกลับต่อกันดังแสดงได้ในสมการข้างล่างนี้ (ประสิทธิ์สันติกาญจน์, 2551)

$$\begin{aligned} \text{และ} \quad \text{เพราะฉะนั้น} \quad \text{Tol}_i &= 1 / \text{VIF}_i = 1 - R_i^2 \\ \text{Tol}_i &= 1 - R_i^2 \\ \text{VIF} &= 1 / (1 - R_i^2) = 1 / \text{Tol}_i \end{aligned}$$

ดังนั้นค่า VIF และค่า R2จะมีความสัมพันธ์ทางตรงกันข้ามกล่าวคือจะไม่รับตัวแปรอิสระเข้าในสมการถดถอยถ้า Ri2 หรือVIFมีค่าสูงหรือToli มีค่าต่ำซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.227 - 1.927ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.0 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013, p. 590) ในการศึกษาลักษณะของผู้นำ ความผูกพันของบุคลากรและบรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ในกรอบแนวคิดการวิจัย

5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมุติฐานดังนี้

บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในส่วนของแบบสอบถามนี้จะกล่าวถึง ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของโซลคัมและเฮลลริเกิล Slocum & Hellriegel (2011) ที่กล่าวไว้ว่าความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับการรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์การตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในส่วนของแบบสอบถามนี้จะกล่าวถึง ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งผลวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Steers & Porter (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาธิภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร ส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตรัชดา จังหวัด กรุงเทพมหานคร ในส่วนของแบบสอบถามนี้จะกล่าวถึง ลักษณะและวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Stoner and Freeman (1989) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำอย่างกว้างๆว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกของกลุ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ และการแก้ไขปรับปรุงสถานการณ์ใหม่ใน ด้านการรับรู้ และความคาดหวังของสมาชิก ผู้นำเป็นตัวละครแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึงบุคคลผู้ซึ่งการกระทำ ของเขามีผลต่อบุคคลอื่นมากกว่าการกระทำของบุคคลอื่นที่ผลมาถึงเขา ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกคนหนึ่งคน ใดปรับแต่งการจูงใจ หรือสามารถทำของบุคคลอื่นในกลุ่ม

การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป การที่บริษัทจะประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายได้นั้น บริษัทจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กรอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นองค์กรจะต้องรักษาหวงแหนบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการลาออกเป็นเรื่องที่ย่ำแย่สำหรับคนใน ยุคปัจจุบัน เพราะฉะนั้นบริษัทต้องให้ความสำคัญกับพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง เพราะพนักงานเป็นหัวใจสำคัญ ของบริษัท บริษัทจึงควรแก้ไขในเรื่องของลักษณะของผู้นำ ซึ่งผู้นำจะต้องปฏิบัติตัวเป็นผู้นำ เอาใจใส่พนักงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมในบริษัทเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งมีส่วนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจแล้ว พนักงานก็จะมีความรักภักดีต่อบริษัท ส่งผลให้พนักงานมีความ ตั้งใจและเต็มใจที่ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บริษัทสามารถลดอัตราการเข้าออกของพนักงานได้และเมื่อพนักงานมี ความจงรักภักดีกับบริษัทแล้วก็จะทำให้บริษัทได้เปรียบคู่แข่งและมีผลการดำเนินงานในระยะยาว บริษัทก็จะ สามารถสร้างผลกำไรจากการดำเนินงานได้เพิ่มมากขึ้น ทำให้บริษัทมีความมั่นคงและผลสำเร็จตามเป้าหมาย

6. กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัย ดังกล่าวนี้นำสำเร็จลงได้ด้วยดี

7. เอกสารอ้างอิง

- สุนันทา จันทร์เจียม. (2551). *กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารกับความ พึงพอใจใน การทำงานของครูสอนโรงเรียน ในฝันสังกัด. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.*
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม,มหาวิทยาลัย วิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- วิชัยแหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมมล.*
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- นภาพิณญ โทมาควิน. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปิยะดา ทรัพย์พุม. (2548). บรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วงเดือน จานลิปสิ. (2548). วัฒนธรรมองค์การธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร /วงเดือน จานลิปสิ.กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อการสร้างสรรค์.กรุงเทพมหานคร:ต้นอ่อนแกรมมี.
- โสภา ทรัพย์มากอด. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). องค์การและการจัดการ ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ประวัติ ถนนวนรชดา จังหวัดกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก<http://th.wikipedia.org/wiki/%E0>
- Brown, W.B. and Moberg, D.J.. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Gilmer, B., and Von, H. (1971b). *Industrial and Organizational Psychology*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Griffeth, R.W.,Hom, P.W. &Gaertner. (2000). A meta-analysis of antecedents andcorrelates of employee turnover: Update moderator test, and research implicationsfor the next millennium. *Journal of management*,26(3), 463-488.
- Hrebiniak, L. C. & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role - related Factors in Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 555 - 572.
- Litwin, G. H. and Stringer,J. A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University.
- Marsh, R.M. & H Mannari. (1977). Organization Commitment and yummier: A production study. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), pp. 51 - 57.
- Mowday, R. Steers R.M. & Porter, L. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*,22, p. 58.
- Sheldon, M. (1971, June). Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to The Organization. *Administrative Science Quarterly*,16, pp. 143 - 144, 149.
- Steers, R.M. (1977). Autecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2, p. 22