

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ
ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

A Study of Work Characteristic Factor, Work Motivation, and Organizational
Culture Affecting Organizational Commitment of Employees' in a
Tour Operator, Phangnga Province



การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ
ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

A Study of Work Characteristic Factor, Work Motivation, and Organizational Culture
Affecting Organizational Commitment of Employees' in a Tour Operator,
Phangnga Province



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความ
ผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

ผู้วิจัย ณิชฎณิชา สมฤทธิ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์

ณัฐนิชา สมฤทธิ์. ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2566, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับ
องค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา (88 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผล
ต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับ
องค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ
โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 400 คน
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี การศึกษาของกลุ่ม
ตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปีมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่
15,001-25,000 บาท มีภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001- 19,999 บาท ส่วนระดับปัจจัย
ด้านลักษณะงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากที่สุด และระดับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการ
ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และ
วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัท
ท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์
ความผูกพันกับองค์การของพนักงาน ได้ร้อยละ 33.7

คำสำคัญ: ปัจจัยลักษณะงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันกับองค์การ,
บริษัทท่องเที่ยว

Somrit, N. Master of Business Administration, January 2023, Graduate School, Bangkok University.

A Study of Work Characteristic Factor, Work Motivation, and Organizational Culture Affecting Organizational Commitment of Employees' in a Tour Operator, Phangnga Province (88 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

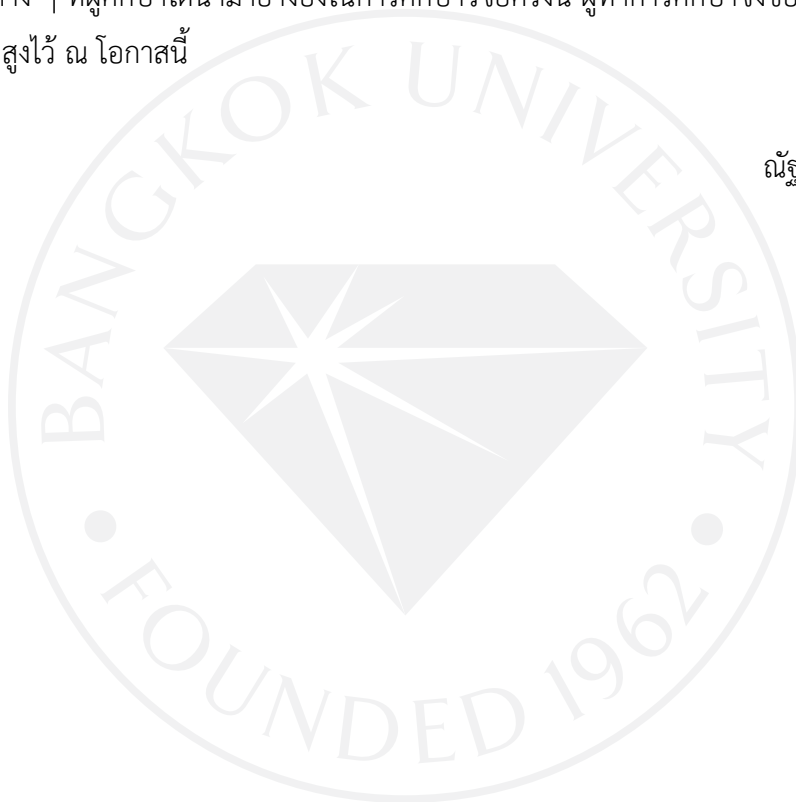
The research entitled, A Study of Work Characteristic Factor, Work Motivation, and Organizational Culture Affecting Organizational Commitment of Employees' in a Tour Operator, Phangnga Province. This research is the quantitative research by using 400 samples from employees in a tour operator, Phangnga Province. The data collection was from the questionnaire instrument. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation as well as the multiple regression analysis. The results found that the majority of samples was female, single, age between 21-35 years, bachelor degree, working periods more than 4 years, and average income between 15,001-25,000 Baht. In terms of work characteristic factor, work motivation, and organizational culture found in the highest mean score, and the organizational commitment found in the high mean score. The hypotheses testing found that work characteristic factor, work motivation, and organizational culture affected organizational commitment of employees' in a tour operator, Phangnga Province with the significance level of 0.05 and the prediction the organizational commitment of employees about 33 percent.

Keywords: Work Characteristic Factor, Work Motivation, Organizational Culture, Organizational Commitment, Tour Operator

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษา ตลอดจนตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน จนการศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่ได้ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ รวมถึงผู้เขียนตำรา เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผู้ศึกษาได้นำมาอ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ณัฐนิชา สมฤทธิ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	7
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 ประวัติความเป็นมาของธุรกิจท่องเที่ยว	10
2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	11
2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงาน	11
2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน	13
2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์การ	17
2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์การ	20
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงาน	23
2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน	27
2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์การ	29
2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์การ	33
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	36
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 (ต่อ) ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 สมมติฐานการวิจัย	40
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	42
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับลักษณะงาน	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน	49
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์การ	51
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันกับองค์กร	54
4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน	56
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	61
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	64
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	69
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก แบบสอบถาม	77
ประวัติผู้เขียน	88

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)	39
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ	42
ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส	43
ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุ	43
ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	44
ตารางที่ 4.5: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุการทำงาน	44
ตารางที่ 4.6: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	45
ตารางที่ 4.7: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามภาวะครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน	45
ตารางที่ 4.8: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานโดยรวม	46
ตารางที่ 4.9: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน	46
ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน	47
ตารางที่ 4.11: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน	48
ตารางที่ 4.12: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	48
ตารางที่ 4.13: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	49
ตารางที่ 4.14: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน	49
ตารางที่ 4.15: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ	51
ตารางที่ 4.17: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวม	51
ตารางที่ 4.18: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การ ด้าน วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	52
ตารางที่ 4.19: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การ ด้าน วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	53
ตารางที่ 4.20: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์การ โดยรวม	54
ตารางที่ 4.21: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์การ ด้าน ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	54
ตารางที่ 4.22: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์การ ด้าน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	55
ตารางที่ 4.23: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์การ ด้าน ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	56
ตารางที่ 4.24: แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์	58
ตารางที่ 4.25: แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ใน จังหวัดพังงา	59

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในอดีตจนถึงปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกพยายามค้นหาแนวทางการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้ (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) จนตระหนักได้ว่าทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่า และมีความสามารถในการพัฒนาองค์กรได้ดีที่สุดนั้นก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ (พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) องค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน (พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระทำโดยการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และพัฒนาเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (อนันต์ มณีรัตน์, 2559)

ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร (จิราพร ระโหฐาน, 2559) การที่องค์กรมีบุคลากรที่เข้มแข็ง และเป็นปึกแผ่นสามัคคีจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในอนาคต (พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมเกิดขึ้นจากการดูแลเอาใจใส่ขององค์กรทั้งในด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับธุรกิจและองค์กร เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดอายุการทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ ขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีการย้าย ขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลา ละเลยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ลาออก ฯลฯ โดยหนึ่งปัญหาที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถลาออกจากองค์กร ซึ่งส่งผลเสียต่อการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรทั้งสิ้น หากจะรักษาให้บุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้อยู่กับองค์กร สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์, 2562)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกุญแจสำคัญที่จะส่งผลให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่คอยผูกมัดให้บุคลากรยังทำงานอย่างเต็มที่และมีความพึงพอใจในการทำงาน อาจจะพัฒนาไปอย่างรวดเร็วหรืออาจจะช้า แต่ก็ดำเนินการไปด้วยความมั่นคง โดยองค์กรจะต้องมีหน้าที่ผลักดันพนักงานให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรอยู่เสมอ ตลอดจนทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรคือครอบครัวของตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข แต่กลับกันเมื่อพนักงานไม่มีความ

พึงพอใจ และความสุขในการทำงาน ก็ทำให้เกิดการลาออกไปของพนักงาน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์การ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายล่าช้าลง หรืออาจจะหยุดชะงักไป หรือถ้าหากองค์การมีการลาออกของพนักงานจำนวนมาก จะทำให้เสียสมดุล และเสียภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ และส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ความมั่นคงขององค์การ (อภิวรรณ พวงมณี, 2559) ความผูกพันต่อองค์การ คือลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละคนที่แตกต่างกันไป โดยจะมีความผูกพันที่มีต่อองค์การในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์การให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออกจากองค์การ ซึ่งบุคคลที่ต้องการจะทำงานให้นานที่สุด มักจะมีความต้องการที่คล้าย ๆ กันหรือไม่ต่างกันมาก เช่น ค่าตอบแทนที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี และความสุขในการทำงานในองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพราะผลที่ได้จากการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะส่งผลให้บุคคลยินดีที่จะอุทิศร่างกาย และแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด (วรนุช ทองไพบูลย์, 2543)

ดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยต่าง ๆ มากมายที่องค์การจะต้องมีการให้ความใส่ใจ ดูแลแก่บุคลากรในองค์การ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมา 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ท้าทายที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากในการทำงานบุคลากรจะต้องเกี่ยวข้องกับงานหรือลักษณะงานในทุกวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเหล่านั้น (ชนมพรรษา แสงแก้ว, 2564) โดยลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่นั้น มีความแตกต่างกันออกไป ส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันขององค์การที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ถ้างานที่มีความสำคัญจะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ ล้วนมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่เพิ่มมากขึ้น ถ้าเป้าหมายของบุคลากรและองค์การมีความสอดคล้องกัน (นิยม สีสวรรณ, 2544 อ้างใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562)

ต่อมาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ถือเป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kidd (1973) แรงจูงใจจึงได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในทุก ๆ วงการ ในการทำงานที่เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่พบว่า ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่

กับองค์การต่อไป องค์การก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การได้อีกด้วย เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมต่อองค์การ พนักงานจะใช้ศักยภาพ ความสามารถที่มีปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจึงเสมือนแรงกระตุ้น ผลักดันให้พนักงานมีความอยากทำงานให้สำเร็จ ซึ่งการกระตุ้นหรือผลักดันดังกล่าวมีผลทำให้บุคคลได้รับรางวัล และผลของการได้รับรางวัลจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (โชติกา ระโส, 2555) นั้นหมายความว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานนั้น จำเป็นต้องมีแรงจูงใจ และเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้บุคคลนั้นตั้งใจทำงานโดยไม่คิดจะลาออกหรือหยุดงาน (กิติพัฒน์ ตามาพงษ์, 2559)

และอีกปัจจัยที่สำคัญเช่นกัน นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ถือปฏิบัติกันในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (จุดติมาพร ช่วยบำรุง, 2562) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เสี่ยงสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป (ประภาพรธรรม พันธ์เกว๋, 2557) ทั้งนี้วัฒนธรรมการทำงานขององค์การ คือ การสร้างของค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่สามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ รวมถึงตัวสัญลักษณ์ และสภาพพิเศษของตัวองค์การ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2557) จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อย เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นส่วนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งแต่ละองค์การย่อมมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อันเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่บุคคลภายในองค์การยึดถือและสืบทอดกันมา ดังนั้นหากพนักงานมีพฤติกรรมและทัศนคติที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ ก็จะส่งเสริมให้องค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิธิพร ลีมประเสริฐ, 2557)

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นั่นจึงเป็นสาเหตุให้องค์การต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อนันต์ มณีรัตน์, 2559) เพื่อสร้างความแตกต่างและเพิ่มขีดความสามารถในการ

พัฒนาเป็นองค์การที่มีความสามารถสูงและมีประสิทธิภาพต่อไป (พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2560) และปัจจัยทั้งหมดนี้สามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัย ดังนี้ คือการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา มีการกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.2.3 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.2.4 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.2.5 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 430 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานทั้งหมดของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Mogan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{3.841 \times 430 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 (430-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ &= 202.41 \text{ คน} \approx 202 \text{ คน} \end{aligned}$$

แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการแจกแบบสอบถาม มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565 จำนวน 400 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะ ดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.3.3.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า มั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้น
บทบาท และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

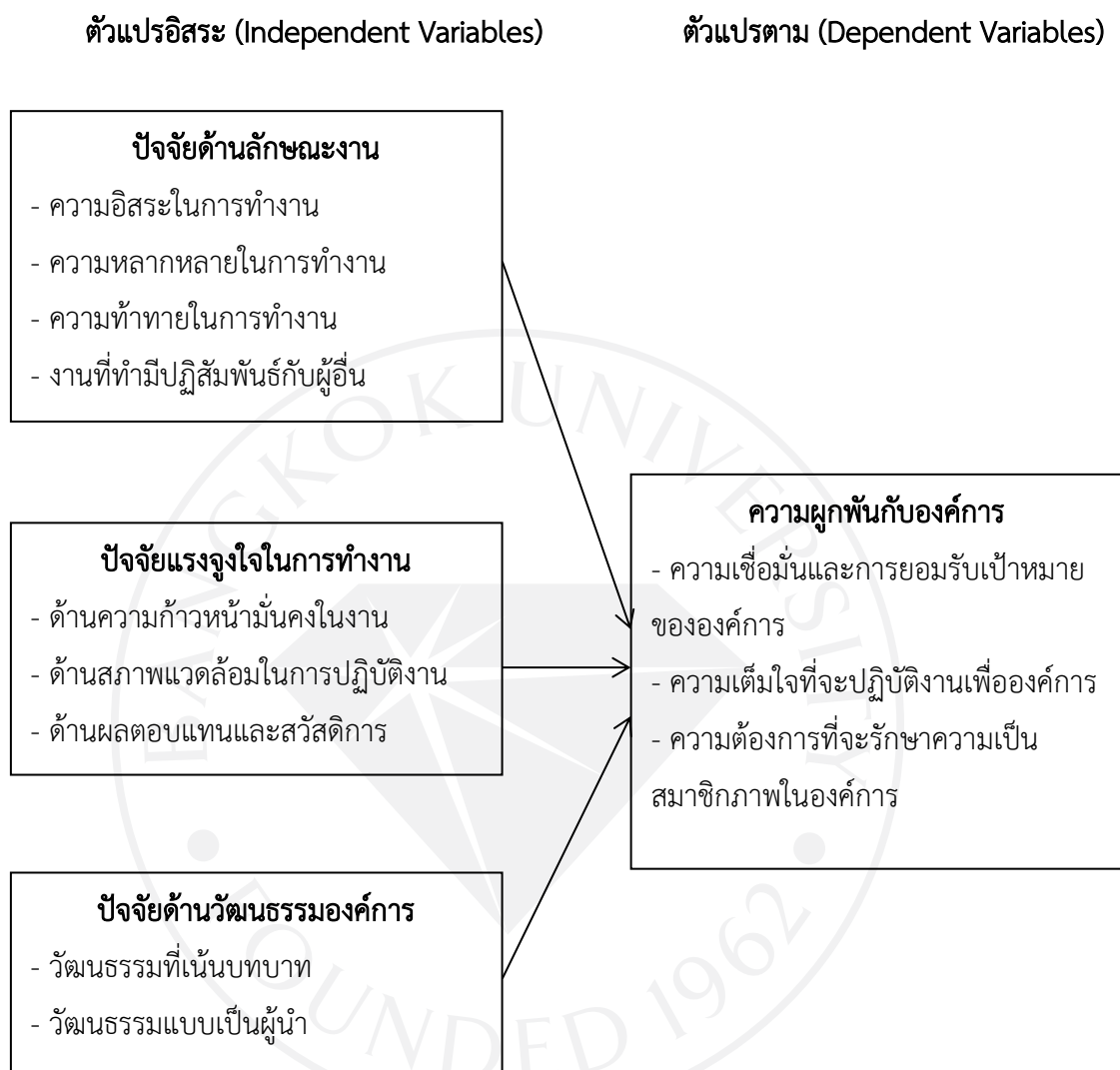
ความผูกพันกับองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายของ
องค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพ
ในองค์การ

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่ม โดย
กลุ่ม 1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน
ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กลุ่ม 2 คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการ
ทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้าน
ผลตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่ม 3 คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความผูกพันกับองค์การ ได้แก่ ความเชื่อมั่น
และการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะ
รักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มี
ต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.4 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.4.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา มีการกำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1.4.1.1 ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.4.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.4.1.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัท
ท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

1.4.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.4.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย
เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบ
ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.4.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย
เชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัย มีดังนี้

1.5.1 พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ใน
จังหวัดพังงา

1.5.2 ธุรกิจการท่องเที่ยว หมายถึง ธุรกิจเกี่ยวกับการนำนักท่องเที่ยวเดินทางไปท่องเที่ยว
โดยจัดให้มีบริการหรือการอำนวยความสะดวกอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ได้แก่ สถานที่พัก
อาหาร มัคคุเทศก์ หรือบริการอื่นๆ เป็นต้น

1.5.3 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ขั้นตอนในการ
ปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย อิสระในการทำงาน ความ
หลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.5.4 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงจูงใจหรือสิ่งที่ทำให้เราพยายามทำบางสิ่งบางอย่าง
เพื่อให้ได้ความสำเร็จที่ต้องการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

1.5.5 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มภายในแต่ละองค์การ โดยสิ่งที่นับว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ค่านิยม แนวคิด แนวทาง หรือวิถีปฏิบัติที่เกิดขึ้นภายในแต่ละองค์การ ทำให้วัฒนธรรมองค์การจะมีความแตกต่างกันออกไป

1.5.6 ความผูกพันกับองค์การ หมายถึง ความรู้สึกดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบผลการศึกษาของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

1.6.2 เพื่อให้ผู้บริหารองค์การ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์การต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.3 ผู้บริหารองค์การ สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งได้รับรู้ถึงปัญหาและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงองค์การให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 ประวัติความเป็นมาของธุรกิจท่องเที่ยว
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงาน
 - 2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์การ
 - 2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์การ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงาน
 - 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์การ
 - 2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาในรายละเอียด ดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมาของธุรกิจท่องเที่ยว

พิตมัย จัตูรัตน์ (2546 อ้างใน เบญจวรรณ ศงสภาค, 2560) กล่าวว่า โทมัส คูก (Thomus Cook) ชาวอังกฤษเป็นผู้ให้กำเนิดความคิดเกี่ยวกับธุรกิจการท่องเที่ยวจากการจัดการเดินทางเป็นกลุ่ม (Group Tour) เป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2384 โดยการเช่าเหมาขบวนรถไฟแบบไป – กลับ (Round Trip) สำหรับผู้ร่วมเดินทาง 540 คน จากเมืองเลสเตอร์ (Leicester) ไปยังเมืองลัฟโบโร (Loughborough) เพื่อเข้าร่วมการประชุมต่อต้านสิ่งมอมเมา (Temperance Convention) จากนั้นก็ได้ประกอบธุรกิจการท่องเที่ยวอย่างจริงจังทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยริเริ่มระบบการรับเงินค่านายหน้า (Commission) จากการขายบริการท่องเที่ยว รวมทั้ง การออกคูปองใช้แทนเงินสดระหว่างการเดินทาง ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของเช็คเดินทาง (Traveler's Cheque)

ธเนศ ศรีสกลิต (2550) ได้ให้ความหมายธุรกิจท่องเที่ยว หมายถึง การจัดทำรายการนำเที่ยว (Package Tour) ที่ประกอบด้วยการจัดหาพาหนะต่าง ๆ ในการเดินทาง จัดที่พักค้างคืน อาหาร ติดต่อสถานที่ท่องเที่ยว ทั้งที่เป็นทางธรรมชาติโบราณสถานและวัฒนธรรม ตลอดจนแหล่งบันเทิงต่าง ๆ โดยมีมัคคุเทศก์เป็นผู้นำเที่ยวเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวในแต่ละกลุ่ม โดยมีความหลากหลายให้นักท่องเที่ยวในฐานะผู้ซื้อได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการของทุกเพศทุกวัย ให้ได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลิน และอำนวยความสะดวกตั้งแต่เริ่มต้นออกเดินทางจนถึงสิ้นสุดการเดินทาง โดยได้รับค่าจ้างแบบเหมาจ่ายในแต่ละรายการนำเที่ยวเป็นสิ่งตอบแทน

ศรัญญา วรากุลวิทย์ (2558) ได้กล่าวว่า ธุรกิจท่องเที่ยว คือบุคคลใดหรือหน่วยงานที่ซื้อบริการของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว โดยรวมเป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวและนำผลิตภัณฑ์นั้นไปจำหน่ายให้แก่ผู้สนใจ

ราณี อิศัยกุล (2549 อ้างใน วีริสา ตรงคง, 2561) ได้กล่าวว่า ธุรกิจท่องเที่ยว หมายถึง การประกอบธุรกิจการจัดและการให้บริการ หรือการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการเดินทาง ทักษนาจร ที่พัก อาหาร และเครื่องดื่ม หรือการให้บริการอื่น ที่เป็นประโยชน์กับนักท่องเที่ยว ธุรกิจท่องเที่ยวอาจจะเป็นการขายบริการนั้น ๆ แก่นักท่องเที่ยวโดยตรง หรือขายผ่านตัวแทนธุรกิจท่องเที่ยว (Travel Agent) โดยการนำเอาบริการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มารวมกันและขายในลักษณะเหมารวม (Package Tour) ก็ได้

สรุปได้ว่า ธุรกิจท่องเที่ยว หมายถึง ธุรกิจที่มีการจัดทำรายการนำเที่ยว เพื่อนำไปเสนอขายแก่ผู้ที่สนใจหรือนักท่องเที่ยว และมีการนำนักท่องเที่ยวไปท่องเที่ยวยังสถานที่ต่าง ๆ ตามการจัดโปรแกรมการท่องเที่ยวหรือสถานที่ที่นักท่องเที่ยวสนใจ โดยมีการให้บริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยวตลอดการเดินทาง

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงาน

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552) ได้กล่าวถึง ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่หรือความรับผิดชอบของงานที่แต่ละบุคคลได้มีการปฏิบัติอยู่ ซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทักษะประเภทอื่น ๆ นอกเหนือจากทักษะประเภทเดิมที่ตนใช้อยู่ในตำแหน่งงานนั้น 2) เอกลักษณ์ของงาน (Skill Identity) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมอาจทำหน้าที่เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของงาน ทำหน้าที่เพิ่มเติมโดยรับผิดชอบงานตั้งแต่ต้นจนจบ 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงงานของตนว่ามีผลกระทบ หรือสำคัญต่อบุคคล

อื่นเพียงใด 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดวิธีการทำงานในช่วงเวลาการทำงาน ตลอดจนรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ด้วยตนเอง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 อ้างใน ณัชชา ธงชัย, 2563) ได้อธิบายถึงแนวคิดว่า ลักษณะงาน ประกอบด้วยการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าเป็นงานที่มีความท้าทายเป็นงานที่สร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่ทำ มีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จ และสามารถควบคุมการทำงานได้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยปัจจัยของลักษณะงานเป็นสิ่งจูงใจส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าปัจจัยลักษณะงานไม่เกิดแรงจูงใจของพนักงาน พนักงานจะไม่มี ความตั้งใจในการทำงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองชอบ และสนใจมากกว่างานประเภทอื่น ซึ่งบุคลากรจะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ทอดทิ้ง บุคลากรบางกลุ่มชอบงานที่มีความท้าทาย เพื่อต้องการทดสอบความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้หรือไม่ หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเอง

Campbell (1980) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติไว้ว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977 อ้างใน ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงานและความต้องการ ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความมีอิสระในงาน 2) งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4) ความหลากหลายของงาน 5) ความรู้สึกที่มีความสำคัญต่อองค์การ 6) ทัศนคติต่อองค์การและความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานอยู่ในสังคม และการที่พนักงานมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีลักษณะงานมีแนวคิดหลากหลาย แนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจคือ รูปแบบการจัดลักษณะงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman & Oldham (1980 อ้างใน วรุ สวนานนท์, 2560) เสนอแนวคิดสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะ

ทำงาน มีอยู่ 3 สภาวะ คือ (1) การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced Meaningfulness of the Work) โดยลักษณะงานที่ส่งผลให้บุคคลมีสภาวะทางจิตด้านการรับรู้คุณค่าของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน (2) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน (Experienced Responsibility) โดยลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของผลงาน และช่วยส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบของงานก็คือความมีอิสระในงาน (2) ความรู้ในผลของงาน (Knowledge of Results) การรับรู้ถึงผลของงานที่ตนเองทำเป็นผลกระทบโดยตรงจากจำนวนข้อมูลย้อนกลับที่เขาได้รับจากการทำงาน คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ

อำนาจ ธีระวิรัช (2553 อ้างใน ปกณ จันทศาสตร์, 2557) ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่า เป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องของงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน

2.2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวถึงการจูงใจ (Motivation) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มักแสดงออกมา ซึ่งความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงเสริม แรงขับ หรือแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลมีพลัง มีทิศทาง มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แรงจูงใจเป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน ซึ่งจะทำให้เกิดแนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถที่จะรับผิดชอบงานให้สัมฤทธิ์ผล

Reimann (2001 อ้างใน ศุภิกา นิรัตติย, 2561) อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ กุญแจสำคัญที่สร้างความสำเร็จในการทำงาน เพราะแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจในการบรรลุผลสำเร็จ

Loundon & Bitta (1988 อ้างใน กฤษณา ศรีจันทร์แดง และไกรจิต สุตะเมือง, 2557) อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว

Maslow (1954) ได้มีการอธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายในการนำไปใช้พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

- 1) ต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการด้านพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการด้านอาหาร เสื้อผ้า ความต้องการด้านปัจจัย 4 ความต้องการการมีชีวิตรอดในสังคม
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นของความต้องการที่มนุษย์ต้องการการอาชีพที่มั่นคง ที่อยู่ปลอดภัย
- 3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมและองค์กร การได้รับความรักความเข้าใจ เพื่อการอยู่ร่วมกัน การมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับความรัก
- 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่อง ความเคารพนับถือจากสังคม ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความมีศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่มีชื่อเสียงทางสังคม
- 5) ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ให้ได้มาซึ่งความเคารพยกย่อง ความมีชื่อเสียงที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปหรือเป็นคนที่มีความมีชื่อเสียง

ทฤษฎี ERG หรือ Clayton Alderfer's ERG Theory เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์ โดยเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นผู้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยตัวอักษร E มาจากคำว่า Existence Needs ตัวอักษร R มาจากคำว่า Relatedness Needs และตัวอักษร G มาจากคำว่า Growth Needs โดยแอลเดอร์เฟอร์แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทดังนี้ (โชติกา ระโส, 2555)

- 1) ความต้องการให้มีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) คือ ความต้องการด้านกายภาพ ด้านวัตถุ ด้านปัจจัยสี่ ซึ่งสามารถตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจจากปัจจัยภายนอก อาทิเช่น อาหาร น้ำ

ที่อยู่อาศัย สภาพการทำงาน รายได้ ซึ่งเทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย และขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสำคัญกับตนเอง อาทิเช่น คนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้อง ซึ่งเทียบเคียงได้กับความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3) ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) คือ ความต้องการที่จะพัฒนาความเป็นตัวเอง ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำการต่าง ๆ รวมถึงความต้องการเติบโตทั้งในด้านหน้าที่การงานและการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องได้กับความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และขั้นที่ 5 ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิตของมาสโลว์

Herzberg (1959) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่มีต่องานของบุคลากรทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ ปัจจัยดังกล่าวเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในเชิงบวก เพราะจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง นั่นคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความคาดหวัง หรือความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อม หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจจากการทำงาน ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเพราะสภาพแวดล้อมรอบด้าน อันได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตไม่ดีในการทำงาน ปัจจัยนี้จึงมีชื่อเรียกว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor) ซึ่งเปรียบได้กับหลักการทางการแพทย์ที่มีหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากกระทำของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรค แต่เพียงการป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขอนามัย เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัย น้ำบริสุทธิ์ การควบคุมอากาศเป็นพิษ สิ่งเหล่านี้มิใช่เป็นการรักษาโรค แต่ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคมามากขึ้น ฉะนั้นปัจจัยค้ำจุนจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยจูงใจ ซึ่งทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่คอยจูงใจให้คนรักและชื่นชอบในงานที่ทำ และยังเป็นตัวการที่ช่วยสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น มีดังต่อไปนี้

1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (Achievement) คือ การที่บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่พบระหว่างการทำงาน และยังสามารถที่จะป้องกันปัญหาที่อาจจะ

เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ เมื่องานได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว จะทำให้บุคคลคนนั้นเกิดความปลื้มใจและพึงพอใจในความสำเร็จต่องานที่ได้เสร็จสิ้นไปแล้ว

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่ได้รับยอมรับนับถือจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือใครก็ตามที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ อาจจะเป็นในรูปแบบการชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่สื่อถึงความเคารพนับถือ ยอมรับในความสามารถ เมื่องานได้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว การยอมรับนับถือนี้กลายเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานด้วย

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่มีความท้าทาย งานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หรืออาจจะเป็นงานที่สามารถทำได้ด้วยตัวคนเดียว ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่รู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้รับมอบหน้าที่ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และสามารถใช้อำนาจในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการกำกับหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับโอกาสที่จะได้ฝึกอบรม ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อที่จะนำมาใช้กับงานที่ทำอยู่ หรือการได้รับการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร หรือไม่มี อาจส่งผลให้บุคคลภายในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานขึ้นมา ปัจจัยค้ำจุน มีดังต่อไปนี้

2.1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) คือ การบริหารและการจัดการงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ

2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) คือ ความสามารถอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ใช้ในการดำเนินงาน และบริหารงานด้วยความยุติธรรม

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Supervisor) คือ การแสดงออกถึงสายสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะมาจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) คือ ลักษณะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ หรือแม้แต่วะยะเวลาในการทำงานในแต่ละวัน รวมไปถึงส่วนประกอบอื่น ๆ อย่างอุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้อีกด้วย

2.5) เงินเดือน (Salary) คือ ผลตอบแทนจากการทำงานที่พึงได้จากการทำงานให้บริษัท ซึ่งการที่ได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความภักดีต่อบริษัทอีกด้วย

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peers) คือ การแสดงออกถึงสายสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะมาจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ การใช้ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinates) คือ การแสดงออกถึงสายสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะมาจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.9) สถานภาพของอาชีพ (Status) คือ อาชีพใด ๆ ก็ตามที่ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ทำให้ผู้ที่ประกอบอาชีพนั้น ๆ เกิดความพึงพอใจ และส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมในตัวของพนักงาน ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งจูงใจหรือปัจจัยต่างๆ ในการทำงานขององค์การที่เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้พนักงานมีการกระทำเพื่อบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน

2.2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ถือปฏิบัติกันในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุทิศการณ์ของสมาชิกในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (จุดติมาพร ช่วยบำรุง, 2562) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป (ประภาพรรณ พนนเภาว, 2557) ทั้งนี้วัฒนธรรมการทำงานองค์การ คือ การสร้างของค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์การที่สามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ รวมถึงตัวสัญลักษณ์ และสถานภาพพิเศษของตัวองค์การ (วิเชียร วิทญ์อุดม, 2557) จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อย เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นส่วนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งแต่ละองค์การย่อมมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อันเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่บุคคลภายในองค์การ

ยึดถือและสืบทอดกันมา ดังนั้นหากพนักงานมีพฤติกรรมและทัศนคติที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ ก็จะส่งเสริมให้องค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิธิพร ลิ้มประเสริฐ, 2557)

แนวคิดของ Harrison (1972) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การมี 4 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ อำนาจ บทบาท งาน และบุคคล ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ.1978 Handy (1993) ได้นำแนวคิดของ Harrison มาศึกษาและจัดแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) อำนาจนิยม (Power) ส่วนใหญ่จะพบในองค์การขนาดเล็ก งานจะถูกควบคุมโดยคนใดคนหนึ่ง ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การอย่างเคร่งครัด 2) เน้นบทบาท (Role) เป็นการจัดบทบาทตามแนวคิดบริหารแบบราชการที่ต้องกำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจนตามสายงาน ผู้มีหน้าที่ต้องแสดงบทบาทให้ถูกต้อง 3) เน้นเรื่องงาน (Task) พนักงานนั้นให้ความสำคัญกับงานหรือโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ โดยจะมีการทำงานเป็นกลุ่มคณะร่วมมือร่วมใจและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 4) เน้นตัวบุคคล (Person) โดยเชื่อว่าถ้าองค์การอยู่ได้ ตนเองก็อยู่ได้ หมายความว่าการทำงานให้องค์การบรรลุความสำเร็จเท่ากับตนเองก็ได้ประโยชน์ด้วย

Cooke & Lafferty (1989) แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

1) ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Style) หมายถึง เป็นสิ่งให้องค์การให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยจะเน้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ คือ ได้รับความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความรัก ความสัมพันธ์ สนับสนุนกันภายในองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 มิติ

- 1.1) มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement Dimension)
- 1.2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing Dimension)
- 1.3) มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging Dimension)
- 1.4) มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative Dimension)

2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Style) หมายถึง องค์กรมีการกำหนดหรือตั้งค่านิยมและพฤติกรรมในการแสดงออกที่จะมุ่งเน้นถึงความต้องการ ความมั่นคงของพนักงาน และผู้นำที่เน้นบุคคลที่ยึดกฎระเบียบ พึงพาและคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา และการหลีกเลี่ยงงานที่ต้องรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้ก็ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร ซึ่งจะช่วยเหลือให้องค์การบรรลุผลได้ช้า และสามารถแบ่งออกเป็น 4 มิติ

- 2.1) มิติมุ่งเห็นพ้อง (Approval Dimension)
- 2.2) มิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์ (Conventional Dimension)
- 2.3) มิติมุ่งการพึ่งพา (Dependent Dimension)

2.4) มิติมุ่งการหลีกเลี่ยง (Avoidance Dimension)

3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Style) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยม และมีพฤติกรรมในการแสดงออกในลักษณะที่จะมุ่งเน้นความต้องการทางด้านความมั่นคงของ พนักงาน มุ่งเน้นงานจากพนักงาน โดยจะมีลักษณะความคิดและพฤติกรรมซึ่งดีซึ่งเด่นกันในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมุ่งเน้นความสมบูรณ์และจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงให้องค์การบรรลุผลได้ยาก ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ

3.1) มิติมุ่งใช้อำนาจ (Power Dimension)

3.2) มิติมุ่งการแข่งขัน (Competitive Dimension)

3.3) มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic Dimension)

Peters & Waterman (1982) ผู้ซึ่งเป็นเจ้าของกรอบแนวคิดที่ใช้ในอธิบายถึงวัฒนธรรม องค์กร ด้วยวิธีที่ง่ายกว่าของ Ouchi (1981) ได้ทำการคัดเลือกบริษัทตัวอย่างสัญชาติอเมริกันที่ ประสบความสำเร็จ แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ถึงวิธีการบริหาร ที่ทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ จนได้ค้นพบประเด็นสำคัญว่า ค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมจะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งลักษณะสำคัญของ ค่านิยมที่จะนำพาบริษัทไปสู่ความสำเร็จนั้น มีดังต่อไปนี้

1) มุ่งเน้นการปฏิบัติ พบว่า บริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะมีผู้บริหารที่สามารถ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ตัดสินใจลงมือทำโดยที่ไม่ลังเล หรือต้องรอให้ข้อมูล ต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วจึงค่อยตัดสินใจ

2) ใกล้ชิดกับลูกค้า พบว่า บริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะยึดถือลูกค้าเป็นหลัก เนื่องจากตัวลูกค้านั้นจะช่วยให้มองเห็นถึงข้อมูลสำคัญต่าง ๆ และความเป็นไปได้ที่เกี่ยวกับสินค้าหรือ บริการในปัจจุบัน และนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไข จนเกิดเป็นสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ที่ตรง กับความต้องการของลูกค้าได้อีกด้วย ดังนั้นการยึดถือลูกค้าเป็นหลัก จึงมองได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจอีกด้วย

3) อิสระในการทำงาน พบว่า ขนบธรรมเนียมเดิม ๆ หรือความเคยชินเป็นปัญหาสำคัญ สำหรับการที่จะรักษาความสำเร็จของบริษัทเอาไว้ ดังนั้นการที่มอบความอิสระในการตัดสินใจในการ ทำงานให้ผู้บริหารรุ่นใหม่ที่กำลังกล้าได้กล้าเสีย จะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มุมมอง และแนวคิด ใหม่ ๆ ที่อาจจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในด้านของกลยุทธ์หรือในด้านของ ผลิตภัณฑ์ก็ตาม

4) เพิ่มผลผลิตโดยผ่านพนักงาน พนักงานนั้นถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากต่อบริษัท บริษัทจะสามารถประสบความสำเร็จ หรือขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่นนั้น ล้วนเป็นผลที่เกิด จากพนักงานทั้งสิ้น ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างค่านิยมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เกียรติพนักงาน ภายในบริษัท

5) สัมผัสใกล้ชิด พบว่า ผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ มักจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวสินค้าหรือบริการของบริษัทน้อยกว่าความรู้ในด้านอื่น ๆ แต่ในบริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะมีการคอยเน้นย้ำผู้บริหารและกำชับให้ติดตามตัวธุรกิจที่เป็นหัวใจหลักของบริษัท ไม่ว่าจะป็นนโยบายแนวทางปฏิบัติ สินค้าหรือบริการที่มี อีกทั้งยังรวมไปถึงการเดินดูการทำงานตามส่วนต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการการทำงานที่ถูกต้อง และยิ่งช่วยให้มองเห็นถึงปัญหาในการทำงาน เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาเป็นแนวทางการทำงานที่ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย

6) ยึดรากฐานกับธุรกิจที่เชี่ยวชาญ พบว่า การมุ่งเน้นที่จะพัฒนาต่อยอดธุรกิจดั้งเดิม ที่เป็นด้านที่เชี่ยวชาญของบริษัทนั้น จะช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จได้มากกว่าการขยายธุรกิจออกไปในสาขาใหม่ ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวธุรกิจเดิม หรือไม่มีความรู้ความชำนาญที่มากพอ

7) มีโครงสร้างเรียบง่าย พบว่า ในบางบริษัทยังคงยึดถือค่านิยมเดิม ๆ ที่ว่าการมีบุคลากรจำนวนมากในสายบังคับบัญชาจะแสดงออกถึงฐานะ และความมีอำนาจของผู้บริหาร แต่ในบริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะมีโครงสร้างบริษัทและสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน ไม่ใช้บุคลากรจำนวนมากในการทำงาน แต่จะวัดผลจากผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จุดนี้จึงเป็นข้อบ่งชี้ให้เห็นว่าผลงานนั้นมีความสำคัญมากกว่าจำนวนบุคลากร

8) ความเข้มงวดและผ่อนคลายในเวลาเดียวกัน พบว่า ในบริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะมีการจัดการที่เข้มงวด เพื่อให้ตัวบริษัทมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกัน ก็ต้องมีการจัดการที่ยืดหยุ่นไปพร้อม ๆ กันด้วย ซึ่ง Peters & Waterman (1982) เชื่อว่าจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกล้าได้กล้าเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแนวทางหนึ่งที่ถือปฏิบัติกันในองค์การ มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุทิศการณ์ของสมาชิกในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอยู่เสมอ เป็นบรรทัดฐานหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การอื่น ๆ

2.2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์การ

Rojanasarot, et al. (2017) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติในการทำงานของบุคคลที่มีอิทธิพลสูงที่สุดที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

Mowday, Porter & Steers (1982 อ้างใน วัฒนชัย ไชยอำพร, 2562) ได้ให้นิยามของความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ความพยายามที่จะทำอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ และความต้องการดำรงสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Sheldon (1971 อ้างใน ปารีชาต บัวเป็ง, 2557) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์การในด้านบวก และการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

นพตล ฤทธิโสสม (2558) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกที่แสดงออก โดยเชื่อมโยงกับความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มศักยภาพและอุทิศตน เพื่อสร้างประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์การ รวมถึงความต้องการแน่วแน่ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์ (2559) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การที่มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและเป็นทิศทางการกระทำ โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมในรูปแบบการกระทำตนให้เป็นประโยชน์และอุทิศตนเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจอย่างยิ่ง รวมถึงการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความเป็นสมาชิกภาพ สมัยครสมานสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

ภาสิริ ปัญญาภู (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน โดยมีความเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์การอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ ต่องาน ต่อเพื่อร่วมงาน และต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยังยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์การตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การของ Porter, et al. (1974) ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะจำเป็นต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอน โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ชั้นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยบุคคลจะมีความเกี่ยวพันกันกับองค์การดังนี้

1) ความเชื่อมั่นต่อองค์การที่จะนำพาให้บุคคลประสบความสำเร็จเป็นตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นการที่บุคคลปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การโดยปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกับองค์การ เมื่อบุคคลได้เห็นถึงค่านิยมและยอมรับได้ในค่านิยมขององค์การได้ แสดงให้เห็นด้วยและยอมรับที่ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายขององค์การ บุคคลจะสามารถรับรู้ได้ต่อองค์การในทางที่ดีทำให้รู้สึกดีและมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และจะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าคุณนั้น ๆ มุ่งสู่ความสำเร็จได้ และทำให้บุคคลนั้นบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการทำงาน

2) เต็มใจทุ่มเทในความพยายามเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นเพื่อปฏิบัติงานให้องค์การ เป็นการแสดงความมุ่งมั่นตั้งใจเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานในองค์การ ทุ่มเท

ร่างกาย และกำลังสมองในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ลดละความตั้งใจ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ทำให้สำเร็จไม่ว่าจะเกิดปัญหาใด ๆ ก็จะสามารถแก้ไขและทำให้สำเร็จ

3) ความปรารถนารักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกที่มีต่อองค์กรที่มีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ที่มีต่อองค์กร ทำงานต่อเนื่อง ณ องค์กรเดิมโดยไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน โดยพยายามที่จะรักษาบุคคลไม่ให้ย้ายองค์กร หรือไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานหรือแสดงอาการที่จะอยากลาออกไม่เต็มใจทำงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ยาวนาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ไม่คิดลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะเศรษฐกิจที่ดีหรือสถานะที่แย่มาจากสาเหตุใด ๆ ก็ตาม ก็จะยังคงมีจิตใจที่อยู่ร่วมในองค์กร

Spector (1997 อ้างใน สุนทร พิกุลหอม, 2555) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ประเภท คือ

1) ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไป ขณะที่เป็สมาชิกองค์กรและจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป

2) ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวกับองค์กร

3) ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่ตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Allen & Meyer (1990) ได้เสนอแนวคิดของความผูกพันในองค์กร โดยการจัดแบ่งรูปแบบความผูกพันในองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1) แนวคิดทางด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นในส่วนของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของพนักงานและยังหมายรวมถึง

1.1) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายร่วมกันของพนักงานในองค์กรและยอมรับค่านิยมต่าง ๆ ที่มีร่วมกันภายในองค์กร เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ผลักดันการทำงานให้

เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความผูกพันและมีความเชื่อมั่นกับองค์การในการที่จะร่วมกันผลักดันองค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

1.2) ความเต็มใจในการที่จะทำเพื่อประโยชน์ขององค์การอย่างกระตือรือร้น อุทิศความรู้ความสามารถร่างกายและแรงใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.3) มีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์การเพื่อที่จะปฏิบัติงานกับองค์การอย่างต่อเนื่องโดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ในการทำงาน เนื่องจากเป็นองค์การที่พนักงานมีความรักและความผูกพันและมีความประสงค์ให้องค์การประสบความสำเร็จให้มากที่สุด

3) แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์การ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นและผูกพันกับองค์การในการตั้งใจปฏิบัติงานขององค์การเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) แนวความคิดด้านพฤติกรรม ซึ่งพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอย่างสม่ำเสมอโดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือออกจากองค์การเหล่านั้น เนื่องจากการทำงานในองค์การเป็นไปด้วยความสุขและมีความปรารถนาดีที่จะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่งเสริมให้บุคคลมีเจตจำนงแรงกล้าที่จะดำรงอยู่ในองค์การ พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ความผูกพันเป็นหนึ่งในปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญในการรักษาบุคคลให้คงอยู่กับองค์การ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงาน

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนีย บริษัท ไพรซิเนียไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนีย บริษัท ไพรซิเนียไทย จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ฯ กับปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ฯ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนีย บริษัท ไพรซิเนียไทย จำกัด จำนวน 88 คน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนีย บริษัท ไพรซิเนียไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนีย บริษัท ไพรซิเนียไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กลุ่มประชากร จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA (F-test) เมื่อพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe' test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่าง และ Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับความผูกพันมาก 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ปรีชาติ พันธุ์จิบสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนได้จำนวน 285 คน สถิติที่ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติที่การวิเคราะห์ถดถอย พบว่าคุณสามารถสรุปได้ดังนี้ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานที่พบ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพ ต่างกันไม่มี

อิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับการศึกษา แผนก รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .156$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความท้าทายของงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .013$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และผลการทดสอบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($R = .032$) มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี โดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

อุทุมพร มะโนคำ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- 3) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และ
- 4) สร้างสมการถดถอยพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จำนวน 155 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-way ANOVA หรือ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ลักษณะงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับดี ส่วนความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน อยู่ในระดับดีมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์การ การพัฒนาศักยภาพบุคคล สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์การ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับดี ส่วนผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง อยู่ในระดับดี ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม อยู่ในระดับ

ปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ลักษณะงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ณัฐพล ตรีบุษยะรัตน์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษานิยามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ พนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูในกรุงเทพมหานคร ที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540 และมีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 6 คน และหัวหน้างานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย 6 คนจากร้านอาหารจำนวน 6 ร้าน ที่ได้รับการริวิวว่าเป็น 10 ร้านที่ดีที่สุดในกรุงเทพฯ จาก Wongnai.com ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรูแบ่งนิยามต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 นิยามหลัก ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกรักและห่วงใย 2) การอุทิศตนเพื่อองค์กร 3) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยลักษณะองค์กร มีทั้งสิ้น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายของบริษัทและการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาและด้านชื่อเสียงขององค์กร 2) ปัจจัยลักษณะงาน มีทั้งสิ้น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการในการกำหนดหรือปรับปรุงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู โดยนำปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาผนวกรวมกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน นำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงานในการบริการและวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้พนักงานเห็นเส้นทางการเติบโตซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้อีกด้วย นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังสามารถนำปัจจัยลักษณะองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน มาวางแผนการจัดสภาพการทำงาน การออกแบบงาน

กระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเป็นทีมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากร เจเนอเรชันวายต้องการ

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านแรงจูงใจในการทำงาน

วัฒนชัย ไชยอำพร (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของ อุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการใน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษา อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับ ปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อ องค์กรอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน ระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 64.6 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการใน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 67.2 และ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 63.3

เวทีญาณ์ เจษฎาถาวรวงศ์ (2561) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานใน โรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความ ผูกพันต่อองค์กร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่ม ตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ เภสัชกรโรงพยาบาลรัฐบาลที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่บริการสุขภาพที่ 1 (ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน แม่ฮ่องสอน ลำพูน และลำปาง)

โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามได้จำนวน 256 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ ร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และใช้โมเดลสมการโครงสร้างในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเพศหญิง ที่มีอายุอยู่ในช่วง 21-38 ปี รายได้อยู่ระหว่าง 25,001-35,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปี และสถานที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภูมิลำเนาบ้านเกิด สำหรับข้อมูลด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากที่สุด ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า เกสซ์กรมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง และข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า เกสซ์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

ชนมพรรษา แสงแก้ว (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ได้รับระดับความเชื่อมั่น 0.988 หลังจากนั้นได้แจกแบบสอบถามออนไลน์ โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คนมาวิเคราะห์ต่อ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จตุติมาพร ช่วยบำรุง (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้าที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมต่อองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตบางรัก โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Taro

Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานธนาคารพาณิชย์เขตบางรักโดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็นด้วยวิธี Simple Random Sampling จำนวน 400 คน นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนิศา ศรีอุทัย (2561) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบิธนาวัธน์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อิทธิพลของปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบิธนาวัธน์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์ค กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.958 โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน และวิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐาน ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยกระบวนการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท คาลบิธนาวัธน์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลบิธนาวัธน์ จำกัด

2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรมองค์กร

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานสนับสนุน จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง (X_9) ด้านการควบคุม (X_6) ด้านแบบของการสื่อสาร (X_{10}) ด้านระบบการให้รางวัล (X_8) ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล (X_1) ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (X_2) ด้านการสนับสนุนการจัดการ (X_5) ด้านเอกลักษณ์ (X_7) และด้านการร่วมมือ (X_4) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X_{18}) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X_{11}) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X_{13}) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_{16}) ด้านสิทธิของพนักงาน (X_{14}) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (X_{15}) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_{17}) และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X_{12}) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928

แหวนเพชร ไชยะวง (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว จำนวน 360 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่า วัฒนธรรมองค์การรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสามด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของอิทธิพลวัฒนธรรมองค์การรายด้านกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า ระยะเวลาในการทำงานร่วมกัน ความตามใจและยับยั้งชั่งใจ และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และทำงานอยู่ในพื้นที่เขตปทุมวัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว 2) ปัจจัยความสุขในการทำงานภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ขณะที่ปัจจัยความสุขในการทำงานภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 3) ปัจจัยความผูกพันภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ขณะที่ปัจจัยความผูกพันภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 41.30

เมทินี คงเจริญ (2561) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) การปฏิบัติงานมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน รองลงมา ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และ วัฒนธรรมเน้นแบบราชการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ (X_1) ด้านวัฒนธรรมเน้นแบบราชการ (X_4) และด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X_2) โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) ร้อยละ 21.50

วิรุฬหจิต กลิ่นละออ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยจำแนกเป็นรายจังหวัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น .927 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรมและความเสี่ยง ด้านการให้ความสำคัญ กับผลลัพธ์ของงาน ด้านความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านความมั่นคง และด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความกดดันด้านสังคม ด้านอาคารสถานที่ และการบริการ ด้านเงินเดือน ด้านปริมาณการสอน ด้านสัมพันธภาพระหว่างครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา และด้านสถานภาพของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านความผูกพันต่อองค์กร

เกษมศิษฐ์ จีระอภิวัฒน์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัด โดยประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานประจำ พนักงานรับเหมาค่าแรง พนักงานชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ กับความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน และจากการทำนายสมการ (R^2) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 0.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานบริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอร์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในสองด้านนี้ คือ ด้านทัศนคติต่อองค์กรและด้านความคาดหวังต่อองค์กร และจากการทำนายสมการ (R^2) หมายความว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 25.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมเกียรติ อินยม (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาลักษณะงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย

ผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง

วรรณวนัช ดวงภมร (2562) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน และด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าทางคู่ บางแค - ปากน้ำโพ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและแผนกสังกัดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีของพนักงานเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการจนถึงผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความรักดีในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานที่มีลักษณะด้าน ประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความรักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความผูกพันต่อองค์กรมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมี นัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความรักดี ของพนักงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานมี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความรักดีของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปรารภณา หลีกภัย (2563) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง เพื่อ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในองค์การภาครัฐในจังหวัดตรัง จำนวน 365 คน เครื่องมือที่ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบหาความแตกต่างค่าที่ (t-test) การวิเคราะห์ ทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า ความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐใน จังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่าง กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐใน จังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านลักษณะงาน ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- 1) เพศ ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 2) สถานภาพสมรส ระดับการวัดตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scale)
- 3) อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 4) ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 5) อายุการทำงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)
- 7) ภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน และงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2) เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3) เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4) เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5) เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.3 ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1) เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2) เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3) เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4) เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5) เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนน มีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย

1.00 - 1.80

น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงและเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้ จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไข

แบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.955

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

คำถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ข้อมูลด้านลักษณะงาน	10	0.833
2. ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน	10	0.867
3. ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์กร	10	0.926
4. ข้อมูลด้านความผูกพันกับองค์กร	10	0.899
รวม	40	0.955

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 430 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานทั้งหมดของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Mogan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2=3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{3.841 \times 430 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 (430-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ &= 202.41 \text{ คน} \approx 202 \text{ คน} \end{aligned}$$

แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการแจกแบบสอบถาม มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565 จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา มีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานของบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา โดยมีการตั้งสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

3.4.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

3.4.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ และอธิบายการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 ราย โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับลักษณะงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์การ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันกับองค์กร

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	128	32.0
หญิง	272	68.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68 เพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32

ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. สถานภาพสมรส		
โสด	332	83.0
สมรส	63	15.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	1.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83 รองลงมา สมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	5	1.2
21-35 ปี	385	96.3
36-40 ปี	6	1.5
มากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี	4	1.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี จำนวน 385 คน คิดเป็นร้อยละ 96.3 รองลงมาอายุ 36-40 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 41 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.7
ปริญญาตรี	382	95.5
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 382 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 4.5: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	3.2
1-2 ปี	119	29.8
3-4 ปี	75	18.8
มากกว่า 4 ปี	196	48.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมา คือ 1-2 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 อายุการทำงาน 3-4 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

ตารางที่ 4.6: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	81	20.2
15,001 – 25,000 บาท	274	68.5
25,001 – 35,000 บาท	39	9.8
มากกว่า 35,000 บาท	6	1.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมา คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และ มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.7: แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำแนกตามภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	167	41.8
10,001 – 19,999 บาท	190	47.5
20,000 – 30,000 บาท	28	7.0
มากกว่า 30,000 บาท	15	3.7
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.7 ภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001– 19,999 บาท จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับลักษณะงาน

ตารางที่ 4.8: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงานโดยรวม

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความอิสระในการทำงาน	4.85	0.413	มากที่สุด
ด้านความหลากหลายในการทำงาน	4.79	0.480	มากที่สุด
ด้านความท้าทายในการทำงาน	4.84	0.429	มากที่สุด
ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.80	0.467	มากที่สุด
รวม	4.82	0.395	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับลักษณะงานโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.82) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.395) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.85) รองลงมา คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน (\bar{X} =4.84) ด้านงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (\bar{X} =4.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความหลากหลายในการทำงาน (\bar{X} =4.79)

ตารางที่ 4.9: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ท่านมีโอกาสดำเนินการเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	4.89	0.388	มากที่สุด
เปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิด หรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.86	0.445	มากที่สุด
ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด และเข้มงวด	4.80	0.610	มากที่สุด
รวม	4.85	0.413	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($SD = 0.413$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิด หรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด และเข้มงวด ($\bar{X} = 4.80$)

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน

ด้านความหลากหลายในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านมาประกอบกัน	4.81	0.465	มากที่สุด
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	4.80	0.497	มากที่สุด
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย	4.74	0.657	มากที่สุด
รวม	4.79	0.480	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($SD = 0.480$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านมาประกอบกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย ($\bar{X} = 4.74$)

ตารางที่ 4.11: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน

ด้านความท้าทายในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.81	0.518	มากที่สุด
ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.86	0.404	มากที่สุด
รวม	4.84	0.429	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน โดยรวมมี
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.84) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.429) เมื่อ
พิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้
ด้วยดี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.86) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความ
กระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ (\bar{X} =4.81)

ตารางที่ 4.12: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านงานที่ท่านมี
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านงานที่ท่านมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับ
การทำงานภายในองค์กรและแผนกของท่าน จะทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.83	0.495	มากที่สุด
เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาช่วย มือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	4.78	0.502	มากที่สุด
รวม	4.80	0.467	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับลักษณะงาน ด้านงานที่ท่านมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมี
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.80) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.467) เมื่อ
พิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การทำงานภายในองค์กรและแผนกของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีม

มากกว่าต่างคนต่างทำ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.83$) รองลงมา คือ เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.78$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.13: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน	4.80	0.480	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.82	0.423	มากที่สุด
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	4.73	0.598	มากที่สุด
รวม	4.78	0.453	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($SD=0.453$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.82$) รองลงมา ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.80$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=4.73$)

ตารางที่ 4.14: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.81	0.551	มากที่สุด
มีโอกาสได้แสดงผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	4.81	0.547	มากที่สุด
ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น	4.78	0.494	มากที่สุด
รวม	4.80	0.480	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.80) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.480) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสได้แสดงผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.81) รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น (\bar{X} =4.78)

ตารางที่ 4.15: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
องค์การของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน	4.83	0.451	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน	4.83	0.458	มากที่สุด
สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือที่มีคุณภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอต่อการทำงาน	4.79	0.509	มากที่สุด
รวม	4.82	0.423	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.82) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.423) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า องค์การของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.83) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือที่มีคุณภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอต่อการทำงาน (\bar{X} =4.79)

ตารางที่ 4.16: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน
ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	SD	ระดับ
เงินเดือนสูงกว่าที่อื่น ๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน)	4.74	0.614	มากที่สุด
มีการจ่ายโบนัสทุกปีตามความเหมาะสม	4.71	0.736	มากที่สุด
ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน	4.73	0.618	มากที่สุด
ผลตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการ (ที่ไม่ใช่ตัวเงิน) ต่าง ๆ ขององค์กรมีความเหมาะสม	4.73	0.596	มากที่สุด
รวม	4.73	0.598	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.598) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า เงินเดือนสูงกว่าที่อื่น ๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.74) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน และผลตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการ (ที่ไม่ใช่ตัวเงิน) ต่าง ๆ ขององค์กรมีความเหมาะสม (\bar{X} =4.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจ่ายโบนัสทุกปีตามความเหมาะสม (\bar{X} =4.71)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 4.17: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวม

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	4.81	0.420	มากที่สุด
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	4.83	0.387	มากที่สุด
รวม	4.82	0.374	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.82) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.374) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.83) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (\bar{X} =4.81)

ตารางที่ 4.18: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท	\bar{X}	SD	ระดับ
องค์การของท่านมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน	4.83	0.481	มากที่สุด
ท่านเชื่อว่าองค์การควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม	4.84	0.416	มากที่สุด
ท่านทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน	4.81	0.439	มากที่สุด
ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.79	0.505	มากที่สุด
องค์การของท่านมีการกำหนดบทบาทเกี่ยวกับงานที่มอบหมายชัดเจน	4.78	0.514	มากที่สุด
รวม	4.81	0.420	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.81) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.420) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านเชื่อว่าองค์การควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.84) รองลงมา คือ องค์การของท่านมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน และท่านเชื่อว่าองค์การควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม (\bar{X} =4.83) ท่านทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน (\bar{X} =4.81) ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (\bar{X} =4.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การของท่านมีการกำหนดบทบาทเกี่ยวกับงานที่มอบหมายชัดเจน (\bar{X} =4.78)

ตารางที่ 4.19: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ

ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ	\bar{X}	SD	ระดับ
เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่	4.87	0.404	มากที่สุด
หัวหน้าของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.86	0.415	มากที่สุด
องค์การของท่านมีการเคารพในระบบอาวุโส การตัดสินใจในการดำเนินงานใด ๆ ในองค์การมักจะขึ้นกับผู้บริหาร	4.84	0.422	มากที่สุด
หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	4.81	0.459	มากที่สุด
หัวหน้ามีความเป็นผู้นำที่ดี มักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	4.79	0.511	มากที่สุด
รวม	4.83	0.387	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.83) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.387) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.87) รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (\bar{X} =4.86) องค์การของท่านมีการเคารพในระบบอาวุโส การตัดสินใจในการดำเนินงานใด ๆ ในองค์การมักจะขึ้นกับผู้บริหาร (\bar{X} =4.84) หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน (\bar{X} =4.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้ามีความเป็นผู้นำที่ดี มักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ (\bar{X} =4.79)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 4.20: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์กรโดยรวม

ความผูกพันกับองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.82	0.387	มากที่สุด
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.83	0.453	มาก
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.86	0.380	มาก
รวม	4.17	0.289	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กรโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.17) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.289) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.82) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (\bar{X} =3.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (\bar{X} =3.83)

ตารางที่ 4.21: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของคุณและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.84	0.460	มากที่สุด
ท่านรู้สึกว่าผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.84	0.472	มากที่สุด
ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	4.78	0.539	มากที่สุด
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน	4.80	0.507	มากที่สุด
รวม	4.82	0.453	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.82) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.453) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณค่านิยมของท่านและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และท่านรู้สึกว่าผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.84) รองลงมา คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน (\bar{X} =4.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (\bar{X} =4.78)

ตารางที่ 4.22: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	4.84	0.440	มากที่สุด
ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอด	4.83	0.426	มากที่สุด
บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร	1.81	1.179	น้อย
รวม	3.83	0.380	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.83) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ (SD=0.380) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} =4.84) รองลงมา คือ ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอด (\bar{X} =4.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร (\bar{X} =1.81)

ตารางที่ 4.23: แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันกับองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กร จะดำรงอยู่	4.85	0.465	มากที่สุด
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ ถึงแม้ท่าน จะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม	4.83	0.505	มากที่สุด
หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไป ก็จะเป็นสาเหตุ ให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้	1.88	1.179	น้อย
รวม	3.86	0.373	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับความผูกพันกับองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($SD = 0.373$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.85$) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม ($\bar{X} = 4.83$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไป ก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้ ($\bar{X} = 1.88$)

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา โดยการหาค่าการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการใน 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis) และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 4.24-4.25

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

X_1	แทน	ลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงาน
X_2	แทน	ลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงาน
X_3	แทน	ลักษณะงานด้านความท้าทายในการทำงาน
X_4	แทน	ลักษณะงานด้านงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
X_5	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน
X_6	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
X_7	แทน	แรงจูงใจในการทำงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
X_8	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท
X_9	แทน	วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ
Y	แทน	ความผูกพันกับองค์การ



จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันกับองค์การ กับ 1) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านงานที่ท้าทายสัมพันธ์กับผู้อื่น 2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และ 3) วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (มีค่าอยู่ในช่วง .440 - .798) หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ตารางที่ 4.25: แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	P
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	2.094	.160		13.123	.000*
ลักษณะงาน (X ₁)	.141	.066	.193	2.146	.032*
แรงจูงใจในการทำงาน (X ₂)	.096	.054	.150	1.765	.078
วัฒนธรรมองค์การ (X ₃)	.194	.063	.251	3.056	.002*

R = 0.560, R² = 0.314, Adjusted R² = 0.309, F = 60.440, P of F = .000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะงาน และ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์การของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า P-value มากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่าไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงาน

ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะงาน และ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ได้ร้อยละ 31.4 ($R^2=.314$)

จากการพยากรณ์ความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ ถดถอยในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ (X_3) ($Beta=.251$) รองลงมา คือ ลักษณะงาน (X_1) ($Beta=.193$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา สามารถสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปีมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท มีภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001- 19,999 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับลักษณะงาน

ผลการศึกษาระดับลักษณะงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.85 รองลงมา คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ด้านงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความหลากหลายในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านความอิสระในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.89 รองลงมา คือ เปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิด หรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด และเข้มงวด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80

ด้านความหลากหลายในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านมาประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.81 รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

ด้านความท้าทายในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้

ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.86 รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น ออยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81

ด้านงานที่ท่านมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า การทำงานภายในองค์กรและแผนกของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.82 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 และสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสได้แสดงผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.81 รองลงมา คือ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือที่มีคุณภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า เงินเดือนสูงกว่าที่อื่น ๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.74 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน และผลตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการ (ที่ไม่ใช่ตัวเงิน) ต่าง ๆ ขององค์กรมีความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจ่ายโบนัสทุกปีตามความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมองค์กร

ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.83

รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านเชื่อว่าองค์การควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.84 รองลงมา คือ องค์การของท่านมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน และท่านเชื่อว่าองค์การควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ท่านทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การของท่านมีการกำหนดบทบาทเกี่ยวกับงานที่มอบหมายชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.87 รองลงมา คือ หัวหน้าของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 องค์การของท่านมีการเคารพในระบบอาวุโส การตัดสินใจในการดำเนินงานใด ๆ ในองค์การมักจะขึ้นกับผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้ามีความเป็นผู้นำที่ดี มักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันกับองค์การ

ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีระดับความผูกพันมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.82 รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยรวมมีระดับความผูกพันมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานและองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และท่านรู้สึกว่าคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.84 รองลงมา คือ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์การเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์การนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยรวมมีระดับความผูกพันมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และจะ

ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.84 รองลงมา คือ ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.81

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยรวมมีระดับความผูกพันมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.85 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไป ก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

- ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การศึกษาข้อมูลลักษณะงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาข้อมูลด้านลักษณะงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างต้องการ 1) มีอิสระในการทำงาน มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ รวมทั้งสามารถเสนอความคิด หรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ 2) ต้องการให้มีความหลากหลายในการทำงาน โดยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ใช่งานที่ซ้ำซากจำเจและน่าเบื่อหน่าย มีการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลายด้านมาประกอบกัน 3) งานที่ทำมีความความท้าทาย แม้จะได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และ 4) การได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน โดยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างใน ศุภพร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงานและความต้องการ ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความมีอิสระในงาน 2) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4) ความหลากหลายของงาน 5) ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อองค์กร 6) ทักษะติดต่อองค์กรและความ

เกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสนำเข้าสังคม พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานอยู่ในสังคม และการที่พนักงานมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.2.2 การศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการ 1) มีความก้าวหน้ามั่นคงในงาน มีโอกาสได้แสดงผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ พร้อมทั้งได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น สอดคล้องกับ ทฤษฎี ERG ที่บุคคลมีความต้องการพัฒนา (Growth Needs) คือ ความต้องการที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำการต่าง ๆ รวมถึงความต้องการเติบโตทั้งในตำแหน่งที่ทำงานและการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องได้กับความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และขั้นที่ 5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตของมาสโลว์ (โชติกา รัส, 2555) 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรจะมีความสะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์/เครื่องมือมีคุณภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอต่อการทำงาน นอกจากนี้ มาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานก็สำคัญไม่แพ้กัน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) ของ Maslow (1954) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ในด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ว่าเป็นความต้องการอีกขั้นของความ ต้องการที่มนุษย์ต้องการ โดยการมีอาชีพที่มั่นคง มีที่อยู่ปลอดภัย 3) ผลตอบแทนและสวัสดิการ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการจ่ายโบนัสทุกปีตามความเหมาะสม และการได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าที่อื่น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า เงินเดือน (Salary) คือ ผลตอบแทนจากการทำงานที่พึงได้จากการทำงานให้บริษัท ซึ่งการที่ได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความภักดีต่อบริษัทอีกด้วย ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าหากมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับองค์กร หรือไม่มี อาจส่งผลให้บุคคลภายในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงานขึ้นมาได้

5.2.3 การศึกษาข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท โดยมีการทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน อยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน และมีศีลธรรมอันดีต่อสังคม ถือเป็นสิ่งที่องค์กรควรมี และ 2) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ อย่างเช่น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง หัวหน้าจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งหัวหน้ามีความเป็นผู้นำที่ดี มักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองอย่าง ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ถือปฏิบัติกันในองค์กร เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ จูดีตีมาพร ช่วยบำรุง (2562) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (ประภาพรรณ พนนเภาว, 2557) จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อย เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นส่วนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรย่อมมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อันเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่บุคคลภายในองค์กรยึดถือและสืบทอดกันมา ดังนั้นหากพนักงานมีพฤติกรรมและทัศนคติที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ก็จะส่งเสริมให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิธิพร ลิ้มประเสริฐ, 2557)

5.2.4 การศึกษาข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่านิยมของตนเองและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญองค์กรให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ทำให้มีความเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ รวมถึงมีความภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับองค์กรนี้ และจะยังคงทำงานในองค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่ถึงแม้จะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, et al. (1982 อ้างใน วัฒนชัย ไชยอำพร, 2562) ที่กล่าวความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความมุ่งมั่นทุ่มเท ความพยายามที่จะทำอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และความต้องการ

ดำรงสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และแนวคิดของ นพดล ฤทธิโสสม (2558) ที่ได้ อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกที่แสดงออก โดยเชื่อมโยงกับ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มศักยภาพและอุทิศตน เพื่อสร้างประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร รวมถึงความต้องการแน่วแน่ที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.2.5 จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำมีความหลากหลายท้าทาย และมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิตินพล ภูตะโชติ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองชอบ และสนใจมากกว่างานประเภทอื่น ซึ่งบุคลากรจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็จะไม่ท้อถอย บุคลากรบางกลุ่มชอบงานที่มีความท้าทาย เพื่อต้องการทดสอบความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้หรือไม่ หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพของตน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเอง รวมถึงความมีอิสระในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย (Campbell, 1980) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977 อ้างใน ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านลักษณะงานและความต้องการ ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความมีอิสระในงาน 2) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 4) ความหลากหลายของงาน 5) ความรู้สึกว่ามีค่าต่อองค์กร 6) ทศนคติต่อองค์กรและความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมงานอยู่ในสังคม และการที่พนักงานมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยในการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยสนับสนุนของ อุทุมพร มะโนคำ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การโดยรวม งานวิจัยของ ญัฐพล ตรีบุษยรัตน์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีทั้งสิ้น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู และงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการให้องค์การมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน มีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม รวมทั้งมีการกำหนดบทบาทเกี่ยวกับงานที่มอบหมายและทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ชัดเจน และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง มีความต้องการให้หัวหน้าให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ และมีการคอยควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งหัวหน้าควรมีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นผู้นำที่ดี มักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ปัญหา โดยจะพบว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะมีการจัดการที่เข้มงวด เพื่อให้ตัวบริษัทมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน แต่ในขณะเดียวกัน ก็ต้องมีการจัดการที่ยืดหยุ่นไปพร้อม ๆ กันด้วย ซึ่ง Peters & Waterman (1982) เชื่อว่าจะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกล้าได้กล้าเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารก็ควรที่จะต้องสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว ตัดสินใจลงมือทำโดยที่ไม่ลังเล หรือต้องรอให้ข้อมูลต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วจึงค่อยตัดสินใจ และผู้บริหารก็ควรมีความรู้ในองค์การเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย แนวทางปฏิบัติขององค์การ รวมไปถึงการเดินดูการทำงานตามส่วนต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อให้มีความเข้าใจในกระบวนการการทำงานที่ถูกต้อง และยังช่วยให้มองเห็นถึงปัญหาในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือแก้ไขได้อย่างทันที่ และนำปัญหาเหล่านั้นมาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย กล่าวคือการมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการสูง มีการกำหนดกระบวนการของการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้นำมีประสิทธิผลเป็นผู้มีทักษะในการจัดการ และการประสานงานที่ดี มีวิธีการในการเชื่อมโยงองค์การเข้าด้วยกัน รวมไปถึงกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นทางการ ชัดเจน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ ทั้งนี้ผู้บริหารก็ควรมีการทำงานที่

เชื่อถือได้ มีการบริหารงานตามกำหนดเวลา มีต้นทุนต่ำ มีหลักการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรต่อไป (Cameron & Quinn, 2006 อ้างใน นวรัตน์ เพชรพรหม, 2562) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท และวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ ถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ระบบของการมีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ อุดมการณ์ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม และเป็นสิ่งทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ หรือหมายถึง โครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (จุดติมาพร ช่วยบำรุง, 2562) กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กร คือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (ประภาพรณ พันธ์เกาว์, 2557) ดังนั้นหากพนักงานมีพฤติกรรมและทัศนคติที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ก็จะส่งเสริมให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิธิพร ลิ้มประเสริฐ, 2557)

โดยในการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยสนับสนุนของ แหวนเพชร ไชยะวง (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1 องค์กรควรมีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้เป็นอย่างดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี และมีกระบวนการทำงานที่ดี เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันในกลุ่มพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพัน และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไป

5.3.3 องค์กรควรมีการจัดสรรงบประมาณในการบำรุง รักษา และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานอยู่เสมอ รวมถึงอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.3.4 ผลการศึกษางานวิจัย สามารถนำไปวางแผนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรต่อไปได้ เพื่อสร้างความผูกพันร่วมกันในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายในการนำไปใช้เป็นประโยชน์เพิ่มเติม และก่อให้เกิดกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรอย่างแท้จริง

5.4.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาคั้งนี้มาใช้ในการศึกษาคั้งต่อไป เพื่อเป็นแนวโน้มที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม

5.4.3 ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในองค์กรที่ต่างออกไป รวมทั้งพื้นที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากองค์กรด้านการท่องเที่ยว และพื้นที่จังหวัดพังงา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2550). *การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัดนนทบุรี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฤษณา ศรีจันทร์แดง และไกรชิต สุตะเมือง. (2557). แรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาในระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ*, 4(1), 44-65.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). *ความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกษมศิษฐ์ จีระอภิวัฒน์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ที.เอ็น.แมชชีนเนอรี จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิราพร ระโหฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุขภาวะเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 37(3), 24-34.
- จตุติมาพร ช่วยบำรุง. (2562). *การศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชนมพรรษา แสงแก้ว. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). *ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 15(2), 191-207.

- ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลต ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธนศ ศรีสถิต. (2550). *การจัดการธุรกิจนำเที่ยว*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการธุรกิจนำเที่ยว*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นพดล ฤทธิโสภ. (2558). *กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2557). *พฤติกรรมการมององค์กร*. กรุงเทพฯ: วี พรินท์.
- นิธิพร ลิ้มประเสริฐ. (2557). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เบญจวรรณ ศงสภาค. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการนำเที่ยวของกลุ่มผู้บริโภคในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประภาพรรณ พนนเภาว. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7(1), 712-725.

- ปรารธนา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(3), 132-146.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีชาติ พันธุ์จับสิ่ง และธีระชินภัทร รามเดชะ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 10(2), 21-49.
- พฤทธิพร นครชัย และชัยพงษ์ พงษ์พานิช. (2560). *การจัดการองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: พี เคอินเตอร์ ปริ้นท์.
- ภาสิริ ปัญญา. (2553). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาร้านอาหารการทหารไทยในจังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมทินี คงเจริญ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 11(3), 2443-2457.
- วฐุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรีสา ตรงคง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความเสี่ยงของธุรกิจนำเข้าเที่ยวในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- วัฒนชัย ไชยอำพร. (2562). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2557). *ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ธนธัช การพิมพ์.*
- วิรุฬหจิต กลิ่นละออ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เวทีญาณ์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ศรัญญา วรากุลวิทย์. (2558). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แว่ววาว พรินต์ติ้ง.*
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). *ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*
- ศุภิกา นิรัตติชัย. (2561). *ทัศนคติแรงจูงใจ และพฤติกรรมการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 9(2), 138-170.*
- สมเกียรติ อินยอม. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พ รินทร์.*
- สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล. (2562). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- สุนทร พิกุลหอม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิศา ศรีอุทัย. (2561). *การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท คาลิปโซนาวิชั่น จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- แหวนเพชร ไชยะวง. (2563). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว*. *วารสารวิจัย มข.สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 8(1), 127-139.
- อนันต์ มณีรัตน์. (2559). *ความผูกพันในองค์การ: ศึกษากรณี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวรรณ พวงมณี. (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการทำงานและปัจจัยวัฒนธรรมการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท นิปปอน เอ็กซ์เพรสประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุทุมพร มะโนคำ. (2562). *ปัจจัยลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Campbell, R. A. (1980). The Demand for Life Insurance: An Application of the Economics of Uncertainty. *The Journal of Finance*, 35(5), 1155-1172.
- Cooke, R. A., & Lafferty, L. J. (1989). *Organizational culture inventory*. Plymouth: Human Synergistics.
- Handy, C. B. (1993). *Understanding organizations*. UK: Penguin Books.
- Harrison, R. (1972). Understanding your organisation's character. *Harvard Business Review*, 3, 119-28.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychology Measurement, 30*(3), 607-608.
- Maslow, A. M. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge*. MA: Addison/Wesley.
- Peter, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's*. New York: Warner Books.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
- Rojanasarot, S., Gaither, C. A., Schommer, J. C., Doucette, W. R., Kreling, D. H., & Mott, D. A. (2017). Exploring pharmacists' perceived job alternatives: Results from the 2014 national pharmacist workforce survey. *Journal of the American Pharmacists Association, 54*(1), 47-55.



หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมในการวิจัยที่ได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ

ข้าพเจ้าได้อ่านเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมในการวิจัย เกี่ยวกับโครงการวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัย ลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา แล้ว ข้าพเจ้าได้รับทราบสาระสำคัญและเข้าใจ วัตถุประสงค์ รวมทั้งรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการวิจัยเรื่องนี้ พร้อมทั้งมีโอกาสได้ซักถามข้อสงสัย และได้รับการชี้แจงจนเป็นที่พอใจแล้ว

ข้าพเจ้าเข้าใจดีว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หรือจะถอนตัวจากการให้ ความร่วมมือโดยสิ้นเชิงก็ได้ ถ้าไม่สะดวกที่จะให้ความร่วมมือต่อไป โดยที่การทำเช่นนั้นจะไม่ ก่อให้เกิดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อตัวข้าพเจ้า หรือต่อบริการใดๆ ที่ข้าพเจ้าหรือครอบครัวของ ข้าพเจ้าอาจจะต้องการในอนาคตแต่อย่างใด และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมในการวิจัยนี้โดยสมัครใจ

ที่เรียนท่านมาทั้งหมดนี้ หากยังมีสิ่งใดที่ไม่ชัดเจน หรือหากท่านมีข้อสงสัย โปรดสอบถาม พนักงานสัมภาษณ์ได้ในตอนนี้ หรือหากมีข้อสงสัยประการใดในภายหลัง ท่านสามารถติดต่อหัวหน้า โครงการวิจัยนี้ได้ตามชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ข้างล่างนี้

นางสาว ณิชฎิณีชา สมฤทธิ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โทรศัพท์ 096-697-3208

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1) เพศ

ชาย

หญิง

2) สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3) อายุ

≤ 20

21 – 35 ปี

36-40 ปี

≥ 41

4) ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5) อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

1-2 ปี

3-4 ปี

มากกว่า 4 ปี

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

15,001– 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท

มากกว่า 35,000

7) ภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

10,001– 19,999 บาท

20,000 – 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปาน กลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อย ที่สุด 1
ด้านความอิสระในการทำงาน					
1) ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
2) เปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิด หรือสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3) ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด และเข้มงวด					
ด้านความหลากหลายในการทำงาน					
4) งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านมาประกอบกัน					
5) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
6) งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ และน่าเบื่อหน่าย					
ด้านความท้าทายในการทำงาน					
7) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
8) ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน (ต่อ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
ด้านงานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
9) การทำงานภายในองค์กรและแผนกของท่าน จะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
10) เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้อื่นเข้ามาร่วมมือในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน					
1) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน					
2) มีโอกาสได้แสดงผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
3) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การประชุมสัมมนา เป็นต้น					
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
4) องค์กรของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน					
5) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงาน					
6) สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือที่มีคุณภาพพร้อมใช้งาน และเพียงพอต่อการทำงาน					
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
7) เงินเดือนสูงกว่าที่อื่น ๆ (เมื่อเทียบกับระดับเดียวกัน)					
8) มีการจ่ายโบนัสทุกปีตามความเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
9) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่าน					
10) ผลตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการ (ที่ไม่ใช่ตัวเงิน) ต่าง ๆ ขององค์กรมีความเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
ด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท					
1) องค์กรของท่านมีนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายการบริหารงานที่ชัดเจน					
2) ท่านเชื่อว่าองค์กรควรมีบทบาททางศีลธรรมต่อสังคม					
3) ท่านทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน					
4) ท่านทำงานอยู่ภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
5) องค์กรของท่านมีการกำหนดบทบาทเกี่ยวกับงานที่มอบหมายชัดเจน					
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ					
6) เมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง หัวหน้าของท่านได้ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาแก่ท่านอย่างเต็มที่					
7) หัวหน้าของท่านจะคอยควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
8) องค์กรของท่านมีการเคารพในระบอบอาวุโส การตัดสินใจในการดำเนินงานใด ๆ ในองค์กรมักจะขึ้นกับผู้บริหาร					

ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (ต่อ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด 5	เห็น ด้วย มาก 4	เห็น ด้วย ปาน กลาง 3	เห็น ด้วย น้อย 2	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด 1
ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ					
9) หัวหน้าของท่านให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน					
10) หัวหน้ามีความเป็นผู้นำที่ดี มักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ					

ส่วนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง ความผูกพันน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความผูกพันน้อย
- 3 หมายถึง ความผูกพันปานกลาง
- 4 หมายถึง ความผูกพันมาก
- 5 หมายถึง ความผูกพันมากที่สุด

ความผูกพันกับองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	ความ ผูกพัน มาก ที่สุด 5	ความ ผูกพัน มาก 4	ผูกพัน ปาน กลาง 3	ความ ผูกพัน น้อย 2	ความ ผูกพัน น้อย ที่สุด 1
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
1) ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
2) ท่านรู้สึกว่าคุณผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
3) ท่านคิดว่าการทำงานที่องค์กรนี้ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
4) ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน					
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
5) ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
6) ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอด					
7) บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการยอมรับกับวิธีการปฏิบัติงานขององค์กร					
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
8) ท่านจะยังคงทำงานในองค์กรต่อไปตราบเท่าที่องค์กรจะดำรงอยู่					

ส่วนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร (ต่อ)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง ความผูกพันน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ความผูกพันน้อย
- 3 หมายถึง ความผูกพันปานกลาง
- 4 หมายถึง ความผูกพันมาก
- 5 หมายถึง ความผูกพันมากที่สุด

ความผูกพันกับองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	ความ ผูกพัน มาก ที่สุด 5	ความ ผูกพัน มาก 4	ผูกพัน ปาน กลาง 3	ความ ผูกพัน น้อย 2	ความ ผูกพัน น้อย ที่สุด 1
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
9) ท่านรู้สึกภูมิใจที่ท่านเลือกทำงานกับองค์กรนี้ ถึงแม้ ท่านจะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม					
10) หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนไป ก็จะเป็น สาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้					

ขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางสาวณัฐนิชา สมฤทธิ์
อีเมล sp.sompoy@gmail.com
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี คณะรัฐศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

