

**ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม
MOTIVATION AND HYGIENE FACTORS CORPORATE CULTURE
RELATED TO THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE
GOVERNMENT OFFICERS WORKING IN THE GOVERNMENT
REVENUE OFFICE IN NAKHON PATHOM AREA**

ปรีกมณ จินตนาหน¹

สุพาดา สิริภูตดา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม จำนวน 240 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 40 - 49 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งตามสายงานวิชาการสรรพากร มีอัตราเงินเดือน 9,640 – 19,639 บาท และมีอายุงานในองค์กร 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมแบบรุก-ปกป้อง ตามลำดับ

¹ สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความผูกพันภายในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันทางการคงอยู่ ตามลำดับ

ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านกรคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านกรคงอยู่และด้าน ความผูกพันต่อองค์กรทางด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจูงใจโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยค่าจูงใจโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบรุก-ปกป้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันทางการคงอยู่ และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The purposes of this research are study organizational commitment by categorizing in terms of personal characteristics, motive factors, hygiene factors and culture organizational commitment of the government officer working in government revenue office in Nakhon Pathom area. The sample size was 240 government officers of the government revenue office working in Nakhon Pathom area. Questionnaire was used as a measuring tool for data collection. Statistical analyzes used are percentage, mean,

standard deviation, independent t-test, one way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient used for correlation analysis.

The research result revealed as follows:

The majority of the government officer working in government revenue office in Nakhon Pathom area are female, aged between 40 and 49 years old, single , graduated in bachelor's degree, positioning as revenue technical officer, rates of salary between Baht 9,640 and 19,639 and working period in the organization between 11 and 20 years. The government officer had opinions in overall and in the aspect of motive factors in highly satisfied level, including achievement, recognition, the work itself, responsibility and advancement, respectively. Opinions in overall and in each aspect of hygiene factors in highly satisfied level, regarding work conditions, policies and administration, occupational status, personal life, employment security, relationships with subordinates, superiors and colleagues, and opportunities for future advancement. In terms of salary, their opinions were in moderate level. The government officer had opinions in overall of corporate cultures in satisfied level, regarding passive-defensive culture, constructive culture, and aggressive-defensive culture, respectively. The government officers had opinions in overall and in each aspect of organizational commitment in highly satisfied level, regarding affective commitment, normative commitment, and continuance commitment, respectively.

The government officers with different gender, education level, rates of salary, and work experiences in the organization have different continuance commitment at statistical significance of 0.05 levels.

The government officers with different ages have different continuance commitment and normative commitments at statistical significance of 0.05 levels.

The government officers with different marital status have different affective commitment at statistical significance of 0.05 levels.

On overall and each aspect of motivate factors such as achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement were moderate positively related to affective commitment, continuance commitment, and normative commitment at statistical significance of 0.01 levels.

On overall and each aspect of hygiene factors such as salary, opportunities for future advancement, relationships with subordinates, superiors, and colleagues, occupational status, policies and administration, work conditions, personal life, and employment security were moderate positively related to affective commitment,

continuance commitment, and normative commitment at statistical significance of 0.01 levels.

On overall and each aspect of corporate cultures such as constructive culture, passive-defensive culture, and aggressive-defensive culture were moderate positively related to affective commitment, continuance commitment, and normative commitment at statistical significance of 0.01 levels.

Keywords: Motivation and hygiene factors, Organizational culture, Organizational commitment

บทนำ

การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นมิใช่อยู่อันที่เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม/ จริยธรรม หากองค์กรใดขาดความเอาใจใส่และไม่เห็นความสำคัญของบุคลากร ทำให้บุคลากรขาดความพึงพอใจ ขาดความทุ่มเท ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลออกมาในรูปของการขาดความรับผิดชอบ ขาดกำลังใจ ขาดงาน การย้ายงานและการลาออกจากงาน ในท้ายที่สุด สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาความสิ้นเปลืองทั้งในเรื่องของงบประมาณ และเวลาที่เสียไปกับการรับและอบรมพนักงานใหม่ การทำงานติดขัดจากการขาดบุคลากร ซึ่งผลเสียต่อองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจำเป็นต้องหาหนทาง วิธีการ เครื่องมือ เพื่อจัดการปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานปัจจัยในการทำงาน เป็นสิ่งตอบแทนจากการทำงานของบุคลากรในรูปของสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และสิ่งที่จับต้องได้ เช่น การยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย เงินเดือน ความก้าวหน้า สวัสดิการ ฯลฯ เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์กร เป็นการดำเนินงานร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้บุคลากรจะต้องมีการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร อาจเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานหรือมาจากการประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และเมื่อบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้นได้แล้ว ก็จะทำให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ความผูกพันในองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร มีความทุ่มเททำงาน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรมากก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมซึ่งเนื่องจาก จังหวัดนครปฐมอยู่ในเขตปริมณฑล มีผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมและร้านค้าตั้งอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่นครปฐมจะต้องมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กรในการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและยังทำให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันภายในองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตามสายงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กร
 - 1.2 ทฤษฎีจิตใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน
 - 1.3 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมองค์กรแบบเชิงรุก-ปกป้อง
2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

1. ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจิตใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้ เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยและขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) ในการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital status and job performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

Herzberg (1959) เป็นผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ – ค้ำจุน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – factors theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน การที่เรียกว่าเป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่เพราะในการทำงานของบุคคลจะต้องมีบางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจหรือส่วนประกอบเสริมที่ทำให้คนเกิดความพอใจมากขึ้นซึ่งเรียกว่า สิ่งค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรงมี 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้นเป็นอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้ที่มาขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนับถือที่อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในหน่วยงาน มีโอกาสได้ศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น มี 8 ประการ ดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และรวมไปถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, subordinate, peer) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

6. สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อม อื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ที่ห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับ การทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงของหน่วยงาน

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร

Cooke, & Szumal (1993) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรอย่างกว้างๆ ออกเป็น 3 ประเภท โดยใช้บรรทัดฐานความเชื่อหลักของสมาชิกในกลุ่มเป็นเกณฑ์การแบ่งวัฒนธรรมแต่ละแบบ

1. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive culture) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ขณะเดียวกันสมาชิกก็ได้เรียนรู้และมีการพัฒนา วัฒนธรรมแบบนี้สัมพันธ์กับค่านิยมด้านการมุ่งความสำเร็จ การประจักษ์ในตน มนุษย์นิยม และการมุ่งความสัมพันธ์

2. วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง (Passive-defensive culture) หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมีความเชื่อว่า การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นต้องระวังอย่าแสดงออกไปในทางที่เป็นภัยต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ค่านิยมที่ยึดถือได้แก่ การคล้อยตาม การยอมรับอย่างง่าย ๆ โดยไม่ตั้งคำถาม การทำสิ่งต่างๆ ตามแบบที่เคยทำกันมา การฟังฟังผู้อื่น หรือการดูคนอื่นว่าทำอะไรก่อนแล้วค่อยทำตาม และพฤติกรรมหลีกเลี่ยงปัญหา

3. วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง (Aggressive-defensive culture) หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมักแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างชัดเจนในการปกป้องสถานภาพและความมั่นคงในงานของตน ค่านิยมของสมาชิกในองค์กรแบบนี้ ได้แก่ การแสวงหาอำนาจ การแข่งขัน การเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่นที่มีความคิดเห็นแตกต่าง และการทำงานที่เน้นความสมบูรณ์แบบ

แนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กร

Allen, & Meyer (1990) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ

1. การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ก็เนื่องจากที่พวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร

2. ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) อาจเป็นได้ว่าพวกเขาจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กร (Need)

3. และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ก็เพราะพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม จำนวน 532 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1970, pp. 580-587) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 229 ราย และผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก ร้อยละ 5 ได้เท่ากับ 11 ราย โดยนับรวมเป็นขนาดตัวอย่าง รวมเป็นขนาดตัวอย่างเท่ากับ 240 คน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบโควตา (Quota sampling) จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 240 คน โดยข้าราชการสรรพากรพื้นที่นครปฐม ประกอบไปด้วย 2 พื้นที่ย่อย คือ สรรพากรพื้นที่ นครปฐม 1 และสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 มาแบ่งกลุ่มละเท่าๆกันได้กลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ สรรพากรพื้นที่นครปฐมพื้นที่ละ 120 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ให้กับข้าราชการสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 และสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 โดยแจก แบบสอบถามให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการสรรพากรพื้นที่นครปฐม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน สรรพากรพื้นที่นครปฐม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กร มีลักษณะเป็น แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response) แบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple choices)

2. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 39 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ 15 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน 24 ข้อ โดยเป็นลักษณะการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาค (Interval scale) ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตาม มาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)

3. คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 12 ข้อ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ จำนวน 4 ข้อ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง จำนวน 4 ข้อ และ วัฒนธรรมแบบรุก-ปกป้อง จำนวน 4 ข้อ โดยเป็นลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตราวัดของ ลิเคิร์ต (Likert scale)

4. คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ จำนวน 3 ข้อ ความผูกพันทางการคงอยู่ จำนวน 3 ข้อ และ ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน จำนวน 3 ข้อ โดยเป็นลักษณะการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค

(Interval Scale) ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)

การทดสอบเครื่องมือวิจัย

โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นั้นไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ด้วยสูตรครอนบาคแอลฟา (Cronbach' alpha) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก ซึ่งผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.70 (Nunnally, 1978) จึงยอมรับในแบบสอบถาม ซึ่งผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแยกเป็นแต่ละด้าน มีดังนี้

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านความสำเร็จในงาน 0.863 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 0.739 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 0.827 ด้านความรับผิดชอบ 0.857 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 0.759 ปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน 0.810 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 0.894 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 0.792 ด้านสถานะทางอาชีพ 0.949 ด้านนโยบายและการบริหารงาน 0.829 ด้านสภาพการทำงาน 0.845 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 0.822 ด้านความมั่นคงในงาน 0.816

วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ 0.751 วัฒนธรรมแบบตั้งรับ – ปกป้อง 0.899 และด้านวัฒนธรรมแบบรุก – ปกป้อง 0.857

ความผูกพันภายในองค์กร ความผูกพันทางด้านจิตใจ 0.815 ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ 0.822 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน 0.802

เมื่อทดสอบแล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายถึงลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 4

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของ 2 ประชากรหรือกลุ่ม โดยสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent - sample t-test) จากค่าสถิติแบบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance: One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งตามสายงานอัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 - 49 ปี มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน มีตำแหน่งตามสายงานวิชาการสรรพากร มีอัตราเงินเดือน 9,640 - 19,639 บาท และมีอายุงานในองค์กร 11 - 20 ปี

2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ปัจจัยจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ – ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก – ปกป้อง พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

4. ความผูกพันภายในองค์กร ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความผูกพันทางด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และความผูกพันทางการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกันมีความผูกพันทางการคงอยู่แตกต่างกัน ด้านอายุแตกต่างกันมีความผูกพันทางการคงอยู่และความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันทางด้านจิตใจแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันทางการคงอยู่แตกต่างกัน ด้านอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันทางการคงอยู่แตกต่างกัน และด้านอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. สมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า

ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันทางด้านจิตใจ

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนด้านความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านการคงอยู่

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนด้านความสำเร็จในงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันทางด้านจิตใจ

ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านการคงอยู่ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านการคงอยู่

ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. สมมติฐานข้อ 3 วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ – ปกป้องและวัฒนธรรมแบบเชิงรุก – ปกป้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ – ปกป้อง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านจิตใจ ส่วนวัฒนธรรมแบบเชิงรุก – ปกป้อง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านจิตใจ

วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ – ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบเชิงรุก – ปกป้อง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านการคงอยู่

วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ส่วนวัฒนธรรมแบบตั้งรับ – ปกป้อง วัฒนธรรมแบบเชิงรุก – ปกป้อง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาความผูกพันภายในองค์กรโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และอายุงานในองค์กร พบว่า

ข้าราชการฯ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านการคงอยู่แตกต่างกัน โดยข้าราชการฯ ที่มีเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายมักเป็นผู้นำครอบครัว จึงจำเป็นต้องมีงานที่มั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของจาร์ น้าชูศรี (2546) ซึ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน

บริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้าราชการ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันทางการคงอยู่แตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมที่มีอายุ 50 - 59 ปี มีความผูกพันทางการคงอยู่มากที่สุด เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุ 50 - 59 ปี จะตระหนักว่าโอกาสหรือทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เป็นข้อจำกัดในการเลือกงานหรือเปลี่ยนงาน การที่จะออกไปทำงานในองค์กรอื่นนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจเพียงพอ ซึ่งสำนักงานสรรพากรเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความมั่นคง จึงทำให้แรงดึงดูดใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรอื่นลดลง สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Steers (1977, pp. 49) ได้กล่าวว่ายอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และแนวคิดทฤษฎีของ Sheldon (1971) ให้ความเห็นว่าอายุเป็นองค์ประกอบที่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ข้าราชการ ที่มีอายุแตกต่างกันมีด้านความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการ ที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการ ที่มีอายุ 40 - 49 ปี มักจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ จึงมีความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิตา ลิมส์วัตต์ (2551) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ข้าราชการ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันทางด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยข้าราชการ ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันทางด้านจิตใจมาก เนื่องจากข้าราชการ ที่มีครอบครัวแล้วจะมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ และต้องการความมั่นคงในงานสูง ส่วนข้าราชการ ที่มีสถานภาพโสด จะมีความเป็นอิสระ มีภาระที่ต้องรับผิดชอบน้อยกว่า และมีโอกาสในการเลือกการจ้างงานที่ดึงดูดใจมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิตา ลิมส์วัตต์ (2551) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน และงานวิจัยของ รวีวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ข้าราชการ ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันทางการคงอยู่แตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันทางการคงอยู่มากที่สุด เนื่องจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเชื่อมั่นว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรคุ้มค่า และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี กลิ่นหอม (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้าราชการ ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันทางด้านการคงอยู่แตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการ ที่มีอัตราเงินเดือน 39,640 บาทขึ้นไป มีความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด เนื่องจากข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือน 39,640 บาทขึ้นไป มีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรนี้จะทำให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตการทำงาน และเชื่อว่างานที่รับผิดชอบเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับรายได้ที่เขาได้รับแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้าราชการ ที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันทางด้านการคงอยู่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยกลุ่มข้าราชการ ที่มีอายุงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันด้านการคงอยู่มากที่สุด เนื่องจากอายุงานที่เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้พนักงานได้รับสิ่งจูงใจจากองค์กรมากขึ้น อาทิ เงินเดือน สวัสดิการ และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ฯลฯ จึงส่งผลให้ข้าราชการที่มีอายุงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานกลุ่มอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971) มีความเห็นว่าปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977, pp. 48) ได้กล่าวว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร รวมถึงงานวิจัยของ สิตา ลิมสวัสดิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง แสดงว่าภายในองค์กรมีสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันทางด้านจิตใจกับองค์กร รวมถึงปัจจัยต่างๆ ก็มีส่วนทำให้พนักงานมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจ

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน

เรื่องความผูกพันทางด้านการคงอยู่ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านการคงอยู่ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นทำงานให้ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ รวมถึงผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านการคงอยู่

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานรู้สึกว่าการจูงใจในการทำงานของพวกเขาที่ได้รับในองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและสมควรแก่การคงอยู่ในองค์กรต่อไป ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในงาน มีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ มีผล (2545) ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัท ไหมทอง จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นทำงานให้ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาพร ห่องแสง (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ นโยบาย และการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิ บุญเฝ้า (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ

บุคคลในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านการคงอยู่ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี บุญเผ่า (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคคลในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านการคงอยู่ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ วีระธรรมสาธิต (2532) พบว่า การปฏิสัมพันธ์ต่อกันนั้น มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นแล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะทางอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานรู้สึกว่าการค้ำจุนในการทำงานที่ได้รับจากองค์กร เป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรแก่การคงอยู่ขององค์กรต่อไป ทำให้พนักงานทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ แสดงว่า พนักงานรู้สึกว่าการค้ำจุนในการทำงานที่ได้รับในองค์กร ควรมีการพัฒนาโดยองค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด รวมถึงพนักงานมีความรู้สึกว่าจะได้รับความรักและผูกพันต่อองค์กรเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจและเป็นกันเอง ทำให้พนักงานทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการกระจายอำนาจในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับความผูกพันภายในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า

วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์วัฒนธรรมแบบตั้งรับ - ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบรุก - ปกป้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพร แยมสุตา (2549) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบรุก-ปกป้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางการคงอยู่ของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971) ให้ความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีการประเมินผลองค์กรในทางบวก และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับ Allen, & Meyer (1990) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขที่จะอยู่ในองค์กร ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง และวัฒนธรรมแบบรุก-ปกป้อง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิฐ พูลสวัสดิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีความผูกพันต่อสถานศึกษาในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมเพศชาย มีอายุ 50 - 59 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้ 39,640 บาทขึ้นไป และมีอายุงานในองค์กร 21 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวให้คงอยู่กับองค์กรนี้ต่อไป ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่ากลุ่มคน Gen Y จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย โดยกลุ่มคน Gen - Y ต้องการลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย นอกจากนี้ Gen - Y ยังต้องการ

ทำงานที่พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ นอกจากผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อ “บุคลากร” ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญขององค์กร ความต้องการของบุคลากรเริ่มได้รับความสนใจเป็น “รายบุคคล” มากขึ้น เช่นเดียวกับการพิจารณาความต้องการของ Gen – Y ผู้บริหารอาจจะต้องเริ่มทบทวนวัฒนธรรมองค์กรเสียใหม่ เพราะวัฒนธรรมองค์กร (หรือบางองค์กรกำหนดเป็นค่านิยมหลัก-core value) ถูกออกแบบไว้สำหรับคน Gen-X เสียมากกว่า โดยผู้บริหารสามารถนำมากำหนดวัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายจูงใจพนักงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้เพื่อที่ผู้บริหารจะได้ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับวิถีชีวิตและความต้องการของคน Gen – Y มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คน Gen – Y อาจจะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ปัจจัยจูงใจ

2.1 ด้านความสำเร็จในงาน องค์กรหรือผู้บริหารควรเพิ่มแรงกระตุ้น จูงใจในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรประเมินผลงานของพนักงานเพื่อจะได้รับทราบว่าคุณพนักงานมีความถนัดหรือเหมาะสมในงานหรือไม่ รวมทั้งใส่ใจความต้องการพื้นฐานของพนักงาน

2.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานเคารพในความคิดเห็นหรือข้อคิดเห็นของกันและกัน ไม่ดูถูกหรือไม่ใส่ใจความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคนที่เสนอออกมา และมีการพูดคุยกันอย่างให้เกียรติและเสนอแนะด้วยเหตุผล

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ องค์กรหรือผู้บริหารควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ต้องรับผิดชอบ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ มีอิสระในการคิดหรือบริหารด้วยตัวเอง

2.4 ด้านความรับผิดชอบ องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึก มีอิสระในการคิดหรือบริหารด้วยตัวเอง มีความรับผิดชอบมากขึ้น และเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม ตลอดจนการให้ทุนการศึกษา มีการแนะแนวหรือชี้ให้เห็นถึงโอกาสและเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่าแต่ละคนจะเป็นอย่างไร เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึก มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. ปัจจัยค้ำจุน

3.1 ด้านเงินเดือน องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ รวมถึงการให้สวัสดิการในด้านต่างๆ

3.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งการทำงานโดยวัดจากผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.4 ด้านสถานะทางอาชีพ องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงของงานและมีสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

3.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์กรหรือผู้บริหารควรที่จะมีการกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่งหรือแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้ถึงแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อพนักงานจะได้ดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานขององค์กร

3.6 ด้านสภาพการทำงาน องค์กรหรือผู้บริหารควรคำนึงถึงเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้

3.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ซึ่งอาจจะมีการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3.8 ความมั่นคงในงาน องค์กรหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่เพียงพอกับความต้องการของท่านในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กร

4.1 วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4.2 วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง องค์กรหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้รางวัลกับพนักงานที่แสดงความเห็นหรือมีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากพนักงานทั้งในและนอกบริษัท เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4.3 วัฒนธรรมแบบรุก-ปกป้อง ควรให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบและแบบแผนที่ตั้งองค์กรวางไว้เท่านั้น ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

5. ความผูกพันต่อองค์กร

5.1 ผู้บริหารควรให้พนักงานมีอิสระทางความคิดในการทำงานอย่างเต็มที่ และควรสอบถามความต้องการของพนักงานในด้านสวัสดิการว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมในด้านใดบ้าง ซึ่งผู้บริหารจะได้นำไปปรับเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด เพื่อจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าอาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงและทำให้พนักงานไม่คิดที่จะลาออกจากหน่วยงาน เนื่องจากปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่สำคัญที่พนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับจากองค์กร

5.2 ผู้บริหารควรมีการวางแผนทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่พนักงานจะต้องเรียนรู้และนำมาปฏิบัติเพื่อจะได้อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆ ภายในองค์กรได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับหน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์กรในด้านต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรตามอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ ความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรและนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาในด้านต่างๆ ให้ตรงกับความคิดเห็นและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรให้มากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้คำปรึกษาและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนกระทั่งได้เป็นปริญญาานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ ตลอดจนความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. ฌักษ์ กุฬิสร์ และ อาจารย์ ดร.วรินทร์า ศิริสุทธิกุล รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้มอบความรู้และแนวคิดต่างๆ อันทำให้ผู้วิจัยมีความเติบโตทางความคิด จนสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท เคเวต ปีโตรเลียม*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จาร์ ฉ่ำชูศรี. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัท เทท โมบาย เรดิโอ จำกัด*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนพร แยมสุตา. (2549). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทย์ทหารเรือ*. กรุงเทพฯ: กรมแพทย์ทหารเรือ
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย*. สารนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปิยาพร ห้องแสง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประยงค์ มีผล. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป บริษัทใหม่ทอง จำกัด กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ลิตา ลิ้มสวัสดิ์. (2551). *จริยธรรมในหน้าที่ธุรกิจขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาณี กลิ่นหอม. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารแห่งประเทศไทย . สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รวีวรรณ ลิ้มสวัสดิ์กุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณิ บุญเผ่า. (2554). *ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- 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). London: Sage.
- Cooke, R. A., & Szumal, J. L. (1993). *The Measuring Normative Beliefs and Sheared Behavioral Expectations in Organization: The reliability and validity of the organizational culture inventory* (Psychological Reports), 1993, 1299-1330.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, (46-56). London: Sage Publications Inc.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, (143-150). London: Sage Publications Inc.
- Yamane, Taro. (1970). *Statistic and Introductory Analysis*. Tokyo: John Weather Hill.