



วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์

พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 352 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ การทดสอบเปรียบเทียบโดยค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์ผลทั้งหมดโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกันมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การรับรู้บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objectives of this survey research were to comparing perception of organizational climate of employees based on their individual factors, comparing organizational commitment of employees based on their individual factors , and finding the relationship between perception of organization climate and organizational commitment of employees.

The samples included 352 production employees working in Krung Thep Electronics Company Limited. The questionnaire composed of three parts: a 4-item questionnaire inquiring individual factors, a 45-item questionnaire measuring perception of organization climate and a 17-item questionnaire measuring organizational commitment. The

พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

statistics used in this study were frequency, percentage and standard deviation. Hypothesis were tested by One-way ANOVA, Scheffe', t-test and Pearson's Product Moment Correlation.

The analysis results indicated that employees perceived organizational climate at a medium level and had a medium level of organizational commitment. The employees who were different in age, level of education, period of working time and division, had not different perception of organizational climate and organizational commitment with statistical significance at .05. There was positive relationship between the perception of organizational climate and organizational commitment with statistical significance at .05.

Keyword: Organizational Climate, Organizational Commitment

ภูมิหลัง

แนวโน้มของการแข่งขันในอนาคตนั้น จะเป็นการแข่งขันในด้านความรู้ ภูมิปัญญา และวิชาการ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง จากสาเหตุดังกล่าวทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการตื่นตัวและได้หันมาให้ความสำคัญกันอย่างมากในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมาย นโยบายขององค์กร และสามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องกระทำกันอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมทางการบริหารและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรยุคใหม่ต้องให้ความสำคัญ และขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องนึกถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศในองค์กรที่จะมาสามารถเอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย (สมบัติ กุสุมาวลี. 2540: 23)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารและการจัดการภายในองค์กร ที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ภายในองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อให้องค์กรคงอยู่ต่อไป บรรยากาศการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาภายในองค์กร ทำให้พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรมีการรับรู้บรรยากาศต่างๆ ภายในองค์กร ทำให้พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรมีการรับรู้บรรยากาศต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาภายในองค์กร ทำให้พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรมีการรับรู้บรรยากาศต่างๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติงานของพนักงาน ดังที่ คอรัป รูบิน และแมคคินไนด์ (Kolb, Rubin and

Mcintyre. 1979: 159) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรซึ่งเป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งต่างๆ ภายในองค์กรนั้นมีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์กร ทั้งความสามารถในการผลิตและยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย

บริษัทกรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนสายไฟอิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และผลิอุปกรณ์ระบายความร้อน ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้มีความพยายามสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กร รวมทั้งหาทางป้องกันการเคลื่อนย้ายของบุคคลไปสู่องค์กรอื่นที่ให้ผลประโยชน์สูงกว่า สิ่งที่น่ามาใช้ในการป้องกันการเคลื่อนย้ายของบุคลากร คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากทัศนคติของบุคคลในองค์กร การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานที่ประกอบขึ้นมาจากลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมผสมผสานกัน โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กร รวมทั้งการทุ่มเทแรงกาย และมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป หรืออาจกล่าวได้ว่า นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือการรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร

จากอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ซึ่ง

พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรว่าจะมีผลต่อความผูกพันของพนักงานหรือไม่ อย่างไร และนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้เสนอแนะต่อองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรตลอดไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสายการผลิต
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปประยุกต์ใช้การพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน
4. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทกรุงเทพอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด ที่ปฏิบัติงานในปี 2551 จำนวนทั้งสิ้น 2,880 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการหากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการของ ยามเน่ (Yamane') ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ถาวร ศุภสิริวิฑูมิ. 2543: 38) หลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น

ภูมิตามสัดส่วน โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิมาก่อน แล้วเลือกสุ่มหน่วยประชากรจากแต่ละชั้นภูมิในจำนวนที่เป็นสัดส่วนกับประชากรกลุ่มย่อย (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2546: 9) โดยทำการแบ่งเป็นสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 352 คน งานวิจัยนี้ทำการศึกษาดังแต่เดือนกันยายน 2551 ถึงเดือนตุลาคม 2551 รวมระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 24 สัปดาห์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด 2. การรับรู้บรรยากาศองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. การรับรู้บรรยากาศองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มี

พัฒนพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 5 ปีมากที่สุด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิตชิ้นส่วนสายไฟอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมาเป็นฝ่ายประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และฝ่ายผลิตอุปกรณ์ระบายความร้อน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3.31 โดยมีค่าเฉลี่ยด้านโครงสร้างองค์กรและด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.57$) สูงสุด รองลงมาเป็นด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.38$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.23$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3.41 โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.57$) สูงสุด รองลงมาเป็นความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.37$) และด้านคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานซึ่งมีทั้งส่วนที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน

จากการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาและอายุงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน ส่วนอายุ และฝ่ายงานที่สังกัด มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้าน

โครงสร้าง และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ไม่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 111-115) ที่พบว่าอายุไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แมคอินไทเย-เรย์ (McIntyre-Ray. 1990) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541: 86-94) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตากสิน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ไรท์ (Wright. 1993) ที่พบว่า อายุมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศโดยรวมภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล อาชาไกรสร (2545: 91 - 99) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานรับฝาก-ถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 111 - 115) ที่พบว่า พนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและบรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศธร พันสิริเดช (2548) ที่พบว่าข้าราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของสิริพร ไกรสุวรรณ (2540: 132) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อระดับการรับรู้และความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับการรับรู้ในระดับต่ำ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะมีระดับการรับรู้ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และฝ่ายงานที่สังกัด มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการวิจัย พบว่า อายุและอายุงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนระดับการศึกษาและฝ่ายงานที่สังกัด มีผลต่อระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่กับองค์กรตามลำดับ แต่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ

พัฒนาพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

ผลการวิจัยของรุ่งทิwa สุดแดน (2541) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันสอดคล้องกับผลการวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 111 - 115) ที่พบว่า ตัวแปรอายุของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพและปริมณฑลไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชวนชม กิจพันธ์ (2540: 113) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุในการศึกษากลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ริทเซอร์ และเทรต (Ritzer and Trice.1969) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะว่าการที่มีอายุมากก็จะยิ่งมีการลงทุน (Side-bet) ในองค์กรมากขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเนื่องจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนภายในประเทศ ส่งผลให้สภาพเศรษฐกิจของประเทศถดถอยลง เพื่อความมั่นคงของการดำเนินชีวิตพนักงานส่วนใหญ่จึงยังทำงานอยู่ในองค์กร ด้วยสาเหตุนี้จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในด้านการคงอยู่กับองค์กร อีกทั้งในการทำงานกับองค์กร พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กร จึงยอมทำให้มีการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้สามารถได้รับการว่าจ้างให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้ตลอดไป ดังนั้น อายุของพนักงานที่แตกต่างกันจึงไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮิลไรต์ และเดย์ (Huselid and Day.1991: 380-391) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับ

รายได้และโอกาสก้าวหน้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 111-115) ที่พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะในด้านการแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์กร กฎระเบียบ ความซับซ้อนของระบบงาน การใช้เทคโนโลยี รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กรจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความเข้าใจองค์กรในทางที่ดีมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งการรับรู้โครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจนจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่สูงขึ้น ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรจะเป็นสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญรองลงมา ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 111-115) ที่พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานมีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กันเตอร์ และเฟรนแฮม (Gunter and Fumham.1996: 193-208) ที่พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น รางวัล การยกย่อง ความหลากหลายของงาน เป็นต้น เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮิลไรต์ และเดย์ (Huselid and Day.1991: 380-391) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับงาน การประเมินผลความสมานฉันท์กับกลุ่มพนักงานและกับกลุ่มผู้จัดการด้วยกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 111-115) ที่พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฮิลไรต์ และเดย์ (Huselid and

พัฒนาพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

Day.1991: 380-391) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การประเมินผลความสมานฉันท์กับกลุ่มพนักงาน และความสมานฉันท์กับกลุ่มผู้จัดการด้วยกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ โดยพบว่า การรับรู้ด้านค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านจิตใจในระดับต่ำมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าในด้านบรรทัดฐาน การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร ว่าค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับมีความเหมาะสม ยุติธรรม และสอดคล้องกับความต้องการ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่จะทำงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ดีที่สุด เพราะมีการคำนึงถึงด้านค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยน จึงทำให้พนักงานไม่ยอมเปลี่ยนงาน หรือต้องลาออกจากงานโดยไม่มีเจตจำนง หรืออีกแง่หนึ่ง ถ้าหากพนักงานมีการรับรู้ด้านค่าตอบแทนที่ไม่ชัดเจน ไม่ยุติธรรม เป็นการมองในแง่ลบ ย่อมทำให้พนักงานต้องการที่จะหาโอกาสและข้อเสนอใหม่ที่ดีกว่าองค์กรเดิม ก็จะทำให้พนักงานไม่มีความผูกพันที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่วนด้านการคงอยู่กับองค์กรนั้น จะเป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป ในการวิจัยนี้แสดงว่าพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านค่าตอบแทนในทางที่ดีนั้น ไม่ได้หมายความว่าต้องกลัวการสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรนี้เสมอไป จึงทำให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกแต่อยู่ในระดับต่ำมาก ส่วนความผูกพันด้านจิตใจนั้น ดังที่กล่าวไว้แล้วว่า จะต้องเกิดจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสุขกับองค์กร มิใช่เพียงแต่การรับรู้ในเรื่องของค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ตนได้รับเท่านั้น จึงทำให้มีความสัมพันธ์เชิงบวกแต่อยู่ในระดับต่ำมาก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านโครงสร้างองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ควรจะส่งเสริมให้พนักงานมีความเข้าใจด้านโครงสร้างองค์กรเพิ่มขึ้นด้วยการจัดประชุมประจำปีหรือจัดประชุมทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายขององค์กรหรือระบบงาน เพื่อให้ผู้บริหารมีการสื่อสารโดยตรงกับพนักงานในการชี้แจงให้ทราบอย่างเป็นทางการ ส่วนในเรื่องของความชัดเจนในเรื่องการแบ่งหน่วยงานและสายการบังคับบัญชา ควรมีการจัดทำแผนผังองค์กรแสดงให้พนักงานได้เห็นและเข้าใจโดยทั่วกัน และต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจุบันตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงระบบการทำงานภายในองค์กรชัดเจนขึ้น

2. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร แม้จะไม่มีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ แต่เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานที่ดีขึ้น ควรมีการจัดอบรมและจัดสอนงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถพนักงาน องค์กรต้องมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงานมากที่สุด รวมถึงต้องมีการให้โอกาสพนักงานในการทำงานใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กรและไม่รู้สึกจำเจกับงานที่ทำอยู่

3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในลำดับที่สอง แสดงว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมากของพนักงานในองค์กรว่าจะยังคงทำงานอยู่ภายในองค์กรหรือไม่ ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ควรจะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาด้วย การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วน

พัฒนาพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

ร่วมในการกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของงาน และผู้บังคับบัญชาต้องมีเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและยุติธรรม รวมถึงต้องชี้แจงให้พนักงานทุกคนได้รับรู้โดยทั่วกัน

4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในลำดับที่หนึ่ง แสดงว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานมีผลต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมากของพนักงานในองค์กรว่าจะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรหรือไม่ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น องค์กรควรเสริมสร้างการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานเป็นลำดับแรก องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมเพื่อสร้างความอบอุ่นความสามัคคีอย่างสม่ำเสมอทั้งระหว่างพนักงานด้วยกันเองและระดับผู้บังคับบัญชาด้วย เพื่อสร้างความสนิทสนม ความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้ง่ายขึ้น ความขัดแย้งลดน้อยลง ส่งผลให้เกิดผลดีในเรื่องอื่น ๆ ตามมา เช่น รู้สึกมีความสุขในการได้ทำงาน ไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

5. ด้านคำตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านคำตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านคำตอบแทนไม่ค่อยมีผลเท่าใดนักต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่าจะยังคงทำงานอยู่ในองค์กรหรือไม่ ดังนั้น ในการเสริมสร้างการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านคำตอบแทนนั้น องค์กรควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงระบบจัดการคำตอบแทนที่ยุติธรรม และมีความเท่าเทียมกันตามแต่ละสายงาน องค์กรต้องไม่มีความผิดพลาดในการจัดการคำตอบแทนแก่พนักงาน รวมทั้งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ชี้แจงให้พนักงานได้รับทราบไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสายการผลิตระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอ

เสนอแนะว่า น่าจะมีการศึกษาในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างออกไป และน่าจะมีการศึกษากับพนักงานฝ่ายอื่น ๆ หรือพนักงานในกลุ่มอาชีพอื่นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในแต่ละด้านนั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกับที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้หรือไม่

2. ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เรื่องสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ความไม่แน่นอนภายในประเทศ ณ ปัจจุบันมีอิทธิพลต่อกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ดังนั้นเมื่อสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป น่าจะมีการทำการศึกษาเรื่องนี้ซ้ำได้อีก ซึ่งอาจได้ผลการศึกษาที่ต่างไปจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไว้

บรรณานุกรม

- [1.] จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- [2.] ชวนชม กิจพันธ์. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่งบประมาณสำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [3.] ถาวร ศุภสิริวุฒิ. (2543). *ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [4.] นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [5.] นฤมล อาษาไกรสร. (2545). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและคุณภาพในงานบริการของเจ้าหน้าที่รับฝาก-ถอนเงินหน้าเคาน์เตอร์ กรณีศึกษา: ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์

พัฒนาพงศ์ ศรีปราโมช, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (31-38)

- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [6.] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2546). *คู่มือการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- [7.] พงศ์ธร พันลึกเดช. (2548). *ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [8.] รุ่งทิวา สุดแดน (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [9.] สมบัติ กุสุมาวลี. (2540). *ประเทศไทยในทศวรรษหน้า: วิสัยทัศน์ของ NIDA การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในแนวทางการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยในองค์กรเพื่อพัฒนาประเทศไทยในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [10.] ลีรพร ไกรสุวรรณ. (2540). *บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย กรณีศึกษา: องค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [11.] Gunter and Furnham. (1996). *Biographical and Climate Predictors of Job Satisfaction and Pride in Organization*. The Journal of Psychology. 130: 193-208.
- [12.] Hulselid, Mark A. and Day, Nancy E. (1991). *Organizational Commitment, Job Involment and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis*. Journal of Applied Psychology. 73: 380-391.
- [13.] Kolb D., Rubin I. And McIntyre J. (1979). *Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- [14.] McIntyre-Ray and Barbara G. (1990). *The Relationship of Individual Characteristics, Job Satisfaction and Leadership Style to Corporate culture beliefs and Climate for Change*. Unpublished Dissertation of East Texas State University.
- [15.] Ritzer, George and Trice, Harrison M. (1969). *An Empirical Study of Howard Becker's Theory*. Social Force. 17: 470-478.
- [16.] Wright, C. R. (1993). *Analysis of the Relationship between Perceptions of Hospital Climate and Patient Care Outcomes*. Unpublished Dissertation of State University of New York At Buffalo.