วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (83-89)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทสยามเฟอร์โร อินดัสทรี้ จำกัด

จินตนา ศรีนุรัตน์, พงศ์ หรดาล,สมเดช เฉยไสย

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาราชภัฏจันทรเกษม

39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น พนักงานบริษัทสยามเฟอร์โร อินดัสทรี้ จำกัด จำนวน 178 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9102 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9548 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ*

Abstract

The purposes of this research were to study the level of perception of organizational culture and organizational commitment, compare organizational commitment of employees who have different personal factors, study relationship between perception of organizational culture and organizational commitment of employees. The samples of this study were 178 employees who were chosen by simply random sampling. Research questionnaire contained 3 parts: personal characteristics, perception of organizational culture and organizational commitment. The reliability of perception of organizational culture and organizational commitment was 0.9102 and 0.9548 respectively. The statistics used in the research were percentage, means, standard deviation, t-test, one - way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

จินตนา ศรีนุรัตน์, พงศ์ หรดาล, สมเดช เฉยไสย
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (83-89)

The followings are the results of this research. Employees had perceived organizational culture at high level, had organizational commitment at high level. Employees with different gender, age, period of work time and education level had no different organizational commitment. However, those who had different domicile had different organizational commitment with a statistical significance at 0.05. There was a positive relationship between overall perception of organizational culture and organizational commitment with a statistical significance at 0.05 levels.

Keyword: *Perceptions of Organizational Culture, Organizational Commitment.*

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่เชื่อมโลกไร้พรมแดนทำให้กระแสความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การแข่งขันในภาคธุรกิจต่าง ๆล้วนแต่ต้องปรับตัวพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี การรับรู้หรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น จนส่งผลให้วงจรชีวิตของสินค้าและบริการมีระยะเวลาที่สั้นลงโดยมีสินค้าใหม่ ๆ เข้ามาทดแทนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น วิธีการในการแข่งขันก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปเพราะเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆขึ้นอย่างมากมาย จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆที่เกิดขึ้นส่งผลให้เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วกว่าในอดีต ตลอดจนโครงสร้างขององค์การที่จะต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เงื่อนไขการแข่งขันใหม่ ๆที่ถูกสร้างขึ้น ล้วนแต่ทำให้ปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์การที่มีอยู่เดิมเริ่มเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น ความสามารถในการขยายตัวจากอุตสาหกรรมหนึ่งไปยังอุตสาหกรรมต่าง ๆจะไม่ใช่สาเหตุสำคัญของความสำเร็จขององค์การธุรกิจอีกต่อไป องค์การที่จะเป็นองค์การที่ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ นั่นคือ จะต้องเรียนรู้เพื่อที่จะเอาตัวรอดในความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆที่จะเกิดขึ้น (วรภัทร์ ภู่เจริญ.2537)

การทางธุรกิจจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง สาเหตุเป็นเพราะแนวคิดหรือวิธีการในการบริหารแบบเดิม ๆย่อมไม่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้เหมือนในอดีต องค์การธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยการประสานกันระหว่างคน ระบบและวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การจะมีการกำหนดแบบแผน ระเบียบ พฤติกรรม ความคิด และความเชื่อร่วมกันภายในองค์การ สิ่งเหล่านี้เรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) (สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. 2540) แต่อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกองค์การ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์การดังกล่าว จะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ทัศนคติ และการปรับตัวของพนักงานที่จะต้องมีการรับรู้ถึงรูปแบบและลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นเรื่องของความเชื่อและค่านิยมที่บุคคลในองค์การยึดถือปฏิบัติร่วมกันในองค์การ หรือใช้เป็นเชิงสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่าง ๆที่เกี่ยวพันกับองค์การโดยสมาชิกในองค์การจะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน (สังคม ลาภเจริญ. 2550)

บริษัทสยามเฟอร์โร อินดัสทรี้ จำกัด เป็นองค์การหนึ่งในภาคธุรกิจเอกชนด้านอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ได้เล็งเห็นความสำคัญของความผูกพันในองค์การของพนักงานเนื่องจากองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ การทำงาน การบริหาร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามแนวทางใหม่ ๆการที่มีพนักงานในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์การลดลง

จากที่กล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจจะทำการศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การว่ามีความสัมพันธ์กันในรูปแบบใด เพื่อที่จะนำไปใช้

เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อีกทั้งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ร่วมกับการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์การต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาองค์การ

2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้ คือ ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทสยามเฟอร์โร อินดัสทรี้ จำกัด

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Hofstede and Greet H. (1997) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 ด้าน แต่ผู้วิจัยนำมาแยกเป็น 5 ด้าน คือ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชาย และความเป็นหญิง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา

2. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ 1) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ 2) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 3) ความเป็นปัจเจกนิยม 4) ความเป็นกลุ่มนิยม 5) ความเป็นชาย 6) ความเป็นหญิง

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ 1) การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความปรารถนาที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

2. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และเพศหญิงมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

1.2 อายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 28 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมา มีอายุระหว่าง 29 – 31 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 อายุระหว่าง 32 – 60 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และอายุระหว่าง 18 – 25 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9

1.3 อายุงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 0 – 5 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 5 – 10 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และมีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9

1.4 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 97 คน คิดเป็น

ร้อยละ 54.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับ ม.6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 และจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง น้อยที่สุด มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2

1.5 ภูมิลำเนา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือ กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ภาคเหนือมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ภาคกลางมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และภาคใต้น้อยที่สุดมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

2. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า

2.1 พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนรายด้านพบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน โดยมีด้านความเป็นกลุ่มนิยม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.13 รองลงมาได้แก่ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านความเป็นหญิง และด้านความเป็นชาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00, 3.88, 3.84 และ 3.79 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25

2.2 พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 ส่วนรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.75

3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ดังนี้

3.1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.1.3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.1.5 พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็นดังนี้

3.2.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.4 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นกลุ่มนิยมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.5 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นชายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2.6 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นหญิงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามเฟอร์โร อินดัสทรี้ จำกัด” ผู้วิจัยมีข้อสังเกต และข้อเปรียบเทียบผลการวิจัย กับผลงานวิจัยที่ผ่านมาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน แต่ไม่พบว่า เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ความรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มี่ความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันความคิดเรื่องการแบ่งแยกทางด้านเพศลดน้อยลงในการทำงาน องค์การเปิดโอกาสให้เพศหญิงและชายแสดงความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกัน องค์การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่าง ๆ แก่ทุกคนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่า อายุที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีความความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน และนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ที่ทำงานวิจัยเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผลการวิจัยที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง จำแนกอายุออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้ ซึ่งแม้อายุจะแตกต่างกัน แต่รูปแบบการทำงานในองค์การคล้าย ๆ กัน องค์การให้ความสำคัญกับพนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นพนักงานจึงเกิดความผูกพันต่อองค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุข อัศวนีเวศน์ (2541) ที่ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าระยะเวลาการทำงานไม่มีผลทำให้ข้าราชการกลาโหม รวท.อท. ศอพท. มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สรรเสริญ เตชะบูรพา (2545) ที่ทำงานวิจัยเรื่อง ความรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งทางทะเล พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยคิดว่าปัจจุบันมีการแข่งขันทางการค้าสูงดังนั้น องค์การจึงให้ความสำคัญต่อคนที่อยู่ในองค์การมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นใจและคงอยู่กับองค์การ ทำให้พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรสุข อัศวนีเวศน์ (2541) ที่ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลทำให้ข้าราชการกลาโหม รวท.อท.ศอพท. มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมากจากส่วนใหญ่พนักงานได้รับโอกาส ความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงานอย่างเหมาะสม พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำมีการเรียนรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถ หาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อความมั่นคงในการทำงาน อีกทั้งน่าจะเกิดจากปัจจัยแวดล้อมหลายประการ เช่นในกรณีที่พนักงานมีระดับการศึกษาสูง แม้ว่าจะมีโอกาสโยกย้ายมาก แต่องค์การให้ความสำคัญยอมรับและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าก็น่าจะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคเหนือ มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางกรุงเทพฯ และปริมณฑล พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนามาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 34.3 กรุงเทพฯและปริมณฑลร้อยละ 24.7 ภาคเหนือร้อยละ 15.2 ภาคกลางร้อยละ 14.6 และภาคใต้ร้อยละ 11.2 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มาจากภูมิลำเนาต่างกันมีพื้นฐานการดำเนินชีวิต การเรียนรู้ในงาน พฤติกรรมการทำงานก็แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .613 (r = .613)

จากการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การพบว่า พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยคิดว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถอธิบายได้โดยการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในองค์การนั้น ๆ พนักงานที่มีการรับรู้ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่มากเท่าไร จะสามารถแสดงพฤติกรรมตามที่องค์การคาดไว้ และถ้าพนักงานยิ่งสามารถเข้าใจและยอมรับใน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและเป้าหมายในองค์การ จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ และกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาวรัตน์ อินทุสมิต. (2543) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และมีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ยกเว้นภูมิลำเนาที่พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่กรุงเทพฯ และปริมณฑล นอกจากนั้นยังพบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ มี

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด ดังนั้นการรับพนักงานเข้าทำงานควรคำนึงถึง ภูมิลำเนาของพนักงานที่รับเข้ามาทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นองค์การควรนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์หาวิธีการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น และนำมาปรับปรุงองค์การให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านความเป็นกลุ่มนิยม ด้านความเป็นชาย และด้านความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นองค์การต้องสร้างให้พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านต่าง ๆ มากขึ้น เพราะเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญ ในการดำเนินงานขององค์การ การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย องค์การควรหาวิธีการเพิ่มการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวไปแล้ว ด้วยการเพิ่มสิ่งกระตุ้นในการทำงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์การให้มากยิ่งขึ้น และหาวิธีลดวัฒนธรรมองค์การด้านความเป็นปัจเจกนิยม โดยการอบรมพนักงานให้มีทักษะการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การที่มีสภาพแวดล้อมและลักษณะการบริหารที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

[1.] ทิพย์วรรณ เทียมเก่า. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[2.] นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). *ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

[3.] พรสุข อัศวนีเวศน์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[4.] วรภัทร์ ภู่เจริญ. (2537). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.

[5.] สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์.* กรุงเทพฯ: โฟร์เพซ.

[6.] สภาวรัตน์ อินทุสมิต. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

[7.] สรรเสริฐ เตชะบูรพา. (2545). *ความรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทะเล.* วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.