

**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**
**The Organizational Climate Affecting Organizational Commitment
of an Electric Cable Manufacturer in Bangkok**

ชัยรัตน์ อุปนันไชยชนะ¹, รศ.วัชรารัตน์ ชิวโคภิชู²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน ตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973) โดยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นที่ 0.95 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร (วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงพนักงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.311 รองลงมาคือ การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.299, 0.194 และ 0.131 ตามลำดับ

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ

1. นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This individual study aims to 1) study the personal factor of the employees of an electric cable manufacturer in Bangkok, 2) study the organizational climate of the employees of an electric cable manufacturer in Bangkok, 3) study the organizational commitment level of the employees of an electric cable manufacturer in Bangkok, 4) compare the organizational commitment level with each personal factor of the employees of an electric cable manufacturer in Bangkok, 5) study the organizational climate that affect the organizational commitment level of the employees of an electric cable manufacturer in Bangkok. The sample group is 232 employees of an electric cable manufacturer in Bangkok calculated in accordance with the Taro Yamane's formula (1973). The questionnaire with the 0.95 point of reliability is used as a tool to collect the data. The statistical methods that being used for analyzing are percentage, mean, standard deviation, the comparison between the variables more than 2 variables (one way analysis of variance and comparison of the difference for each pair by least significant difference method), and multiple regression analysis.

The study found that the acknowledgement of the organizational climate in the care of the employees is the variable that effect on the organizational commitment of the employees of an electric cable manufacturer in Bangkok the most which has 0.311 points of the standardized regression coefficients, followed by the exercise of power and influence in the organization, the work motivation, and the use of the technology in the organization which has 0.299, 0.194, and 0.131 points of the standardized regression coefficients respectively.

Keyword: organizational climate, organizational commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

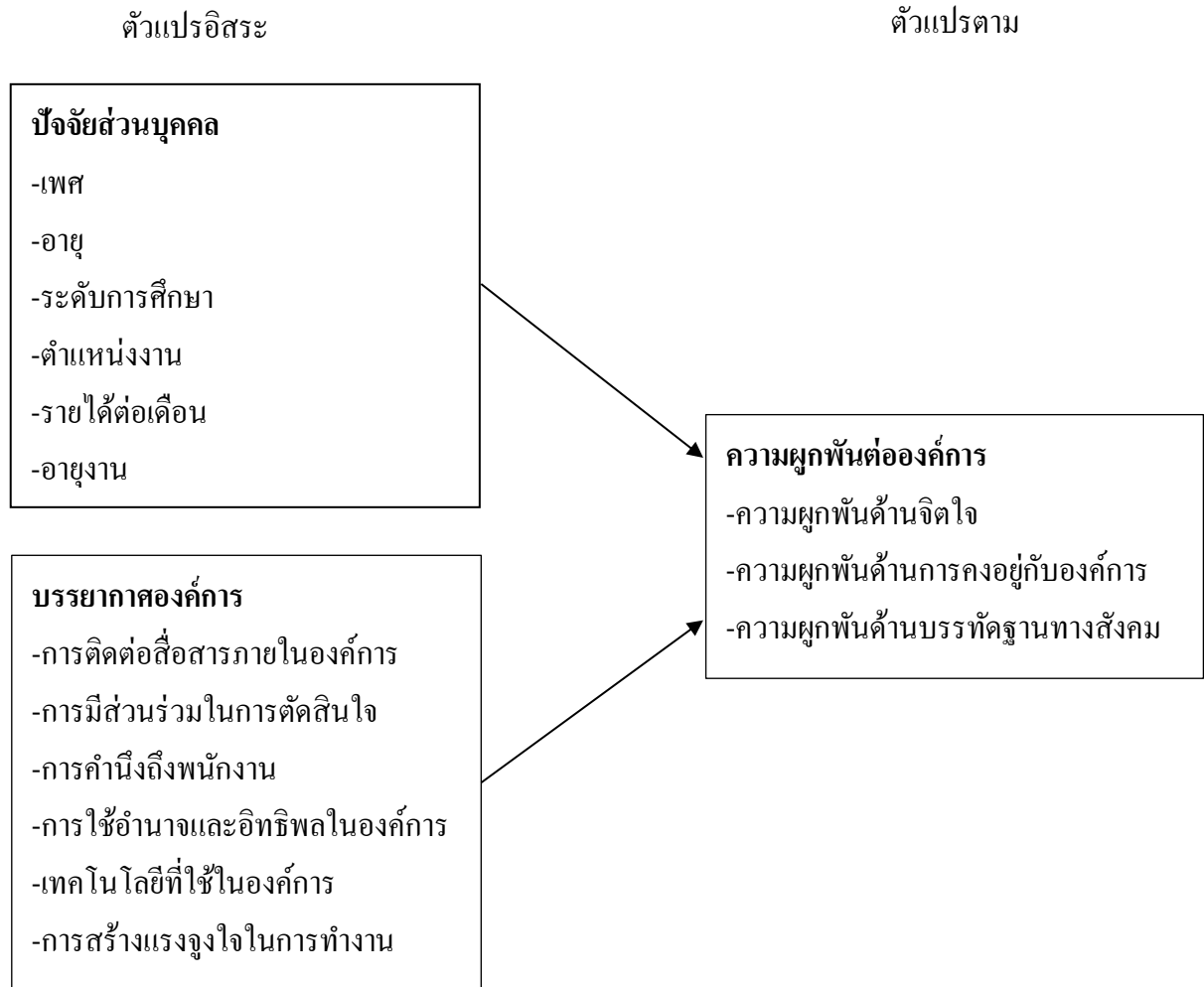
การที่ธุรกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็น ทัศนคติ พันธกิจ ความมุ่งมั่นในการทำธุรกิจ คุณภาพสินค้าหรือบริการที่ดี ใส่ใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารจัดการธุรกิจด้วยความเข้าใจ (Smart SME,31 มี.ค. 2559) และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทุกระดับ ซึ่งเป็นกำลังหลักที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ คือพนักงานในองค์กร เพราะองค์กรต้องพึ่งพาความรู้ความสามารถของพนักงานในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อผลักดันองค์กรให้มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วรรณวนิช ดวงภมร, 2562 น.2) ดังเช่น ธุรกิจผลิตสายไฟ ปัจจุบันไฟฟ้าเป็นสิ่งจำเป็นและอยู่รอบตัวเรา เราใช้ไฟฟ้าตลอด 24 ชั่วโมงทุก ๆ วัน ไฟฟ้าจึงเป็นพลังงานที่ให้ประโยชน์แก่มนุษยชาติอย่างมหาศาล ดังนั้นธุรกิจผู้ผลิตสายไฟจึงต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เทคนิคการทำงานที่เฉพาะทางและหลากหลาย มาทำให้การผลิตสายไฟ ผลิตได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานกำหนด มีคุณภาพสูง และมีความปลอดภัยสูงสุด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้า และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในตลาดเดียวกันได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างบรรยากาศขององค์กรในที่ทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานนำไปสู่การสร้าง ความผูกพันและภักดีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน 2) บรรยากาศองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 552 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 พ.ค. 2566)

ด้านพื้นที่

การศึกษานี้ทำการศึกษาบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีทั้งหมด 3 สาขา ได้แก่ สาขากรุงเทพมหานคร สาขาบางพลี สาขาระยอง

ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 – เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

Likert (1976) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศองค์การนั้นประกอบไปด้วยหลาย ๆ มิติ ซึ่งแต่ละมิติได้อธิบายการรับรู้สิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่พนักงานต้องรับผิดชอบในองค์การ ทั้งนี้ องค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงาน ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมที่พนักงานในองค์การแสดงออกด้วย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันกับองค์กร สำคัญบุญคุณขององค์กรเพราะเป็นเรื่องที่ควรปฏิบัติ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

พีระ แก้วสอาด (2564) ศึกษาเรื่อง ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา (2) ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึง โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.223 ตามด้วย ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.210, 0.160 และ 0.116 ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นแต่ละแผนกหรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวน 552 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 พ.ค. 2566) ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือให้มีความผิดพลาดได้ร้อยละ 0.05 จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาที่ได้กำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 232 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม SPSS ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและวิเคราะห์ตัวแปร ด้วยสถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม

บรรยากาศองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับการรับรู้
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.99	0.73	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.95	0.73	มาก
ด้านการคำนึงถึงพนักงาน	3.88	0.76	มาก
ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร	3.86	0.66	มาก
ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	3.77	0.69	มาก
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.98	0.68	มาก
โดยรวม	3.90	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 2 : ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับการรับรู้
1.ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	3.85	0.71	มาก
2.ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.77	0.69	มาก
3.ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.03	0.67	มาก
โดยรวม	3.88	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันองค์กรเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 3 : การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณบรรยากาศขององค์กรที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรยากาศขององค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร			t	Sig.
	b	Std. Error	β		
ค่าคงที่	0.670	0.162		4.133	0.000*
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	0.019	0.056	0.022	0.341	0.733
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-0.033	0.056	-0.038	-0.588	0.557
การคำนึงถึงพนักงาน	0.257	0.062	0.311	4.157	0.000*
การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร	0.285	0.067	0.299	4.229	0.000*
เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	0.120	0.051	0.131	2.339	0.020*
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.180	0.066	0.194	2.719	0.007*

R = 0.819 R² = 0.670 R^{2Adj} = 0.661 S.E._{est} = 0.366 F = 76.199 Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า มีบรรยากาศขององค์กร 4 ด้าน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 67.00 (R² = 0.670) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มตัวอย่างได้มากที่สุด (b = 0.285, Sig. < 0.05) ตามด้วย การคำนึงถึงพนักงาน (b = 0.257, Sig. < 0.05) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (b = 0.180, Sig. < 0.05) และเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (b = 0.120, Sig. < 0.05) ตามลำดับ และมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายอยู่ที่ร้อยละ 36.60 (S.E._{est} = 0.366) และสำหรับบรรยากาศขององค์กรที่ไม่สามารถนำมาทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (b = 0.019, Sig. > 0.05) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (b = - 0.033, Sig. > 0.05)

และเมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของบรรยากาศขององค์กร (β) พบว่า บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การคำนึงถึงพนักงาน (β = 0.311, Sig. < 0.05) ตามด้วย การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (β = 0.299, Sig. < 0.05) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (β = 0.194, Sig. < 0.05) และ

เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ($\beta = 0.194$, Sig. < 0.05) ตามลำดับ และสำหรับบรรยากาศองค์กรที่ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ($\beta = 0.022$, Sig > 0.05) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\beta = - 0.038$, Sig > 0.05)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระ แก้วสะอาด (2564)

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะที่ บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเพื่อการพยากรณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากบรรยากาศองค์กร ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเสนอแนวทางให้ผู้บริหารบริหารจัดการ ปรับปรุงกระบวนการสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครให้มีระดับที่เพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในบริษัท สายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน โดยที่บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน บริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงพนักงาน ($\beta = 0.311$) เนื่องจาก พนักงานในกลุ่มตัวอย่างได้รับสวัสดิการ และการดูแลสุขภาพเป็นอย่างดี ได้รับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนในด้านสวัสดิการต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานรับรู้ถึง การเอาใจใส่ และคำนึงถึงความเป็นอยู่ของพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ บรรยากาศองค์กรด้านอื่น ๆ คือ การใช้ อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ($\beta = 0.299$) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\beta = 0.194$) และ การใช้เทคโนโลยี ในองค์กร ($\beta = 0.131$) ในขณะที่ บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระ แก้วสะอาด (2564) บางส่วน ที่พบว่า ปัจจัยการรับรู้ บรรยากาศองค์กร 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการคำนึงถึงพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานในบริษัทสายไฟ แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึง พนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน อีกทั้งยังสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทสายไฟแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ได้มากถึงร้อยละ 67.00 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางให้องค์กรควรตระหนักถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร โดยสามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้พนักงานมีความเกิด ความพึงพอใจและสร้างบรรยากาศองค์กรในที่ทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานนำไปสู่การสร้างความผูกพัน และรักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการทำแบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์พนักงานในเชิงลึก และทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เช่น ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น และหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยและผลการวิจัยที่กว้าง ชัดเจน และละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พีระ แก้วสอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริการธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen & Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Likert, R., & Likert, J. G. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Smart SME (2559). 4 ปัจจัยที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ. จาก <https://www.smartsme.co.th/content/20143>
- Yamane, T. (1970). *Statistics : An Introductory Analysis (2nd Edition)*. New York: Harper and Row.