

**อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา: บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย**

**The Impacts of Organizational Climate on Employees' Organizational
Commitment A Case Study: A Real Estate Company in Thailand**

วงศกร สกุลนัธ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 40,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test , F-test (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีระดับบรรยากาศองค์กรในระดับดีมาก โดยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณพบว่า มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านโครงสร้างมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ($\beta = 0.37, p < 0.001$) ลำดับถัดมา ด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ($\beta = 0.26, p < 0.001$) และ ด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานน้อยที่สุด ($\beta = 0.15, p < 0.05$) ตามลำดับ โดยที่ด้านมาตรฐานและด้านการสนับสนุนไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน หมายความว่า บรรยากาศองค์ในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, ความผูกพันองค์กร

Abstract

This research The objectives are 1) to compare personal factors on the organizational commitment of employees in a real estate company in Thailand. 2) to study the influence of organizational climate on the organizational commitment of employees in a real estate company in Thailand. The sample used in the research was employees in a real estate company in Thailand. Respondent Most are male Their age range is between 31-40 years. Their education is at the bachelor's level. Have an income between 20,000 - 40,000 baht and have a working period of less than 6 years. The research tool is a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, F-test. (One-way ANOVA) Test for differences in pairs using the LSD method and multiple regression analysis to test hypotheses.

The results of the research found that the organizational atmosphere had a very good level of organizational atmosphere. By the organizational atmosphere in terms of structure has the greatest influence on engagement The results of the analysis of multiple regression coefficients found that there are 3 aspects: structure Responsibility and acceptance The structure aspect has the greatest influence on employee engagement ($\beta = 0.37, p < 0.001$). Next, the recognition aspect has an influence on employee engagement ($\beta = 0.26, p < 0.001$), and the responsibility aspect has an influence. had the least effect on employee engagement ($\beta = 0.15, p < 0.05$), respectively. The standards and support aspects had no effect on employee engagement, meaning that the organizational atmosphere in which work was performed Structure Responsibility and acceptance It influences employee engagement in a real estate company in Thailand. Statistically significant at 0.05

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

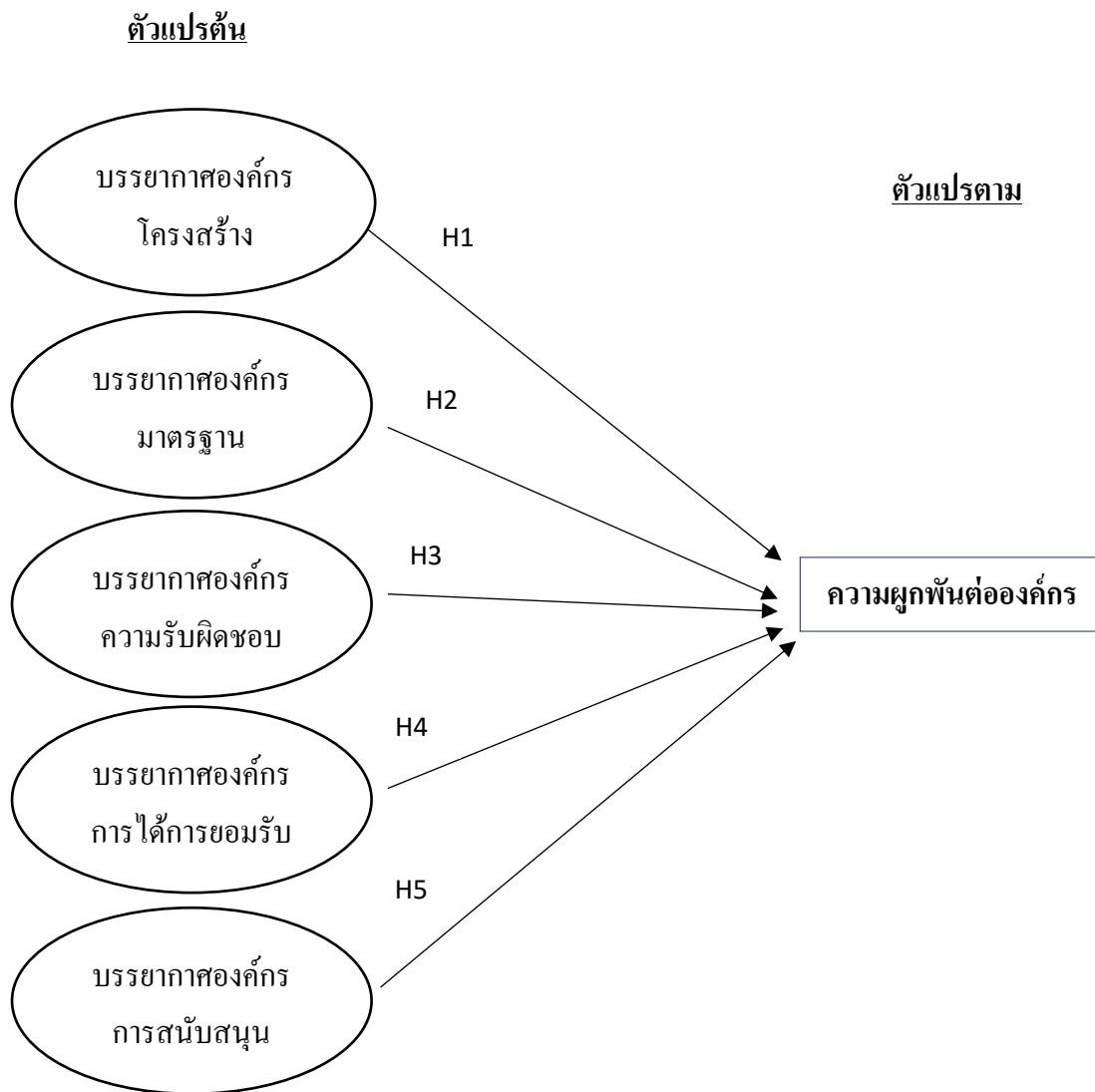
โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้หน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันสมัยเพื่อความอยู่รอด องค์กรที่ปรับตัวได้เร็วจะได้เปรียบในการสร้างความพร้อมเพื่อโอกาสต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในรูปแบบสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงด้านบรรยากาศองค์กรในการทำงานให้มีความเหมาะสม ทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคล เนื่องจากบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความรู้สึก ทัศนคติ ความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร (นิภา แก้วศรีงาม, 2547) ซึ่งถ้าคนในองค์กรเกิดความผูกพันก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ดังเช่น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในปัจจุบันที่อยู่อาศัยนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนในปัจจุบันมาก เมื่อมีความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งยังเป็นสิ่งที่แสดงสถานะความเป็นอยู่ในสังคม ความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิต ที่อยู่อาศัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ที่อยู่อาศัยแนวราบ และที่อยู่อาศัยแนวสูง ดังนั้นธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จึงต้องอาศัยแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถมีเทคนิคการทำงานที่เฉพาะทางและหลากหลาย มาทำให้การสร้างบ้าน หรือ คอนโดมิเนียม ถูกต้องตามหลักวิศวกรรมที่กำหนด มีความแข็งแรงสูงและมีความปลอดภัยสูงสุด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้า และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในตลาดเดียวกันได้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย เพื่อนำผลวิจัยไปเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและสร้างบรรยากาศองค์กรในที่ทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

H₁: บรรยากาศองค์กร โครงสร้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₂: บรรยากาศองค์กร มาตรฐานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₃: บรรยากาศองค์กร ความรับผิดชอบมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₄: บรรยากาศองค์กร การได้รับการยอมรับมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

H₅: บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา : งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 1,016 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทยจำนวน 1,016 คน ซึ่งทราบจำนวนประชากรแน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ซึ่งจากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 287 ตัวอย่าง

ขอบเขตระยะเวลา คือ สัปดาห์ช่วงเดือนมีนาคม 2567 ถึง เมษายน 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

Stringer (2002) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าเขากำลังทำงานให้กับองค์กรอะไรองค์กรมีอิทธิพลต่อรูปแบบการทำงานของเขายังไรและมีอิทธิพลต่อความยากง่ายในการทำงานของเขายังไร บรรยากาศองค์กรจะสามารถเป็นตัวชี้วัดความสามารถขององค์กรได้ ซึ่งองค์ประกอบของความบรรยากาศขององค์กรประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นการรับรู้โครงสร้างขององค์กรของพนักงาน พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ดีพนักงานจะสับสนในบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ด้านมาตรฐาน (Standards) เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา และวัดระดับความภูมิใจของพนักงานที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ โดยการตั้งมาตรฐานไว้สูงทำให้พนักงานพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานไว้ต่ำ ก็จะเห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำ
3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการเห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากหัวหน้างาน มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนงาน

เพื่อให้งานออกมาดีและกล้าลองผิดลองถูก จะเป็นผลดีกับองค์กรที่ส่งเสริมให้พนักงานกล้าจะคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นการสร้างกำลังใจของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับ เพราะการให้รางวัล ผลตอบแทน เป็นหนึ่งปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยที่การให้รางวัล ผลตอบแทน จะต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

5. ด้านการสนับสนุน (Support) เป็นความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง จะทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี สมาชิกสามารถขอความช่วยเหลือได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกในทีมเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Allen และ Meyer (1990) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัทและมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ บรรทัดฐานทางสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันในองค์กร

การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์หรือทำนายพฤติกรรมของคนในองค์กรได้ ความผูกพันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานและยังก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2554) และยังสามารถเห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กรได้ ถ้าหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ที่มีการขาดงานต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรวมถึงผลการดำเนินงานขององค์กร (บัญชา นิมประเสริฐ, 2542)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลบรรยากาศองค์กรของพนักงาน 3) ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดย 1 = ไม่เห็นด้วยมากที่สุด และ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Method) โดยสุ่มตัวอย่างประชากรแบบสะดวก (Convenience Sampling) และ แบบอาสาสมัคร (Voluntary Response Sample) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งจะใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านทางออนไลน์ (Online) ที่จัดทำขึ้นโดยใช้ Google Form ในการทำแบบสอบถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ด้วยการนำแบบสอบถามไป pretest สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง 5 คน เพื่อตรวจสอบคำถามและรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ก่อนนำไป Pilot โดยกลุ่มผู้ตอบ pretest สามารถตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วนและเข้าใจวิธีการตอบแบบสอบถาม จึงทำการทดสอบ Pilot กับกลุ่มตัวอย่างอีก 30 คน โดยผลตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ตัวแปรต้น ด้านโครงสร้าง ได้ค่าเท่ากับ 0.814 ด้านมาตรฐาน ได้ค่าเท่ากับ 0.704 ด้านความรับผิดชอบ ได้ค่าเท่ากับ 0.734 ด้านการได้การยอมรับ ได้ค่าเท่ากับ 0.739 และด้านการสนับสนุน ได้ค่าเท่ากับ 0.823 และ ตัวแปรตาม ด้านความผูกพัน ได้ค่าเท่ากับ 0.731 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.70) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์บรรยากาศองค์กรของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 : แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กรรายด้านในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

บรรยากาศองค์กร	Mean	SD	ระดับ
1. ด้านโครงสร้าง	4.65	0.49	บรรยากาศองค์กรในระดับ ดีมาก
2. ด้านมาตรฐาน	4.48	0.42	บรรยากาศองค์กรในระดับ ดีมาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.52	บรรยากาศองค์กรในระดับ ดีมาก

4. ด้านการได้การยอมรับ	4.39	0.67	บรรยากาศองค์กรในระดับ ดีมาก
5. ด้านการสนับสนุน	4.27	0.52	บรรยากาศองค์กรในระดับ ดีมาก
รวม	4.43	0.52	บรรยากาศองค์กรในระดับ ดีมาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบรรยากาศองค์กรรายด้านในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยรวมพนักงานมีระดับบรรยากาศองค์กรในระดับ ดีมาก ($M = 4.43$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้าง มีค่ามากที่สุด ($M = 4.65$, $SD = 0.49$) ลำดับถัดมา ด้านมาตรฐาน ($M = 4.48$, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.42) ด้านการได้การยอมรับ ($M = 4.39$, $SD = 0.67$) ด้านความรับผิดชอบ ($M = 4.34$, $SD = 0.52$) และ ด้านการสนับสนุนมีค่าน้อยที่สุด ($M = 4.27$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 : แสดง ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ความผูกพัน	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกที่ทำงานของท่านเป็นสถานที่ที่ดีที่สุด	4.44	0.67	ระดับ ดีมาก
2. ท่านพูดในแง่ดีขององค์กรให้คนอื่นฟัง	4.52	0.61	ระดับ ดีมาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานที่องค์กร	4.55	0.60	ระดับ ดีมาก
4. ท่านรู้สึกไม่สนใจในชะตากรรมขององค์กร	4.36	0.67	ระดับ ดีมาก
รวม	4.47	0.46	พนักงานมีความผูกพันองค์กรในระดับ ดีมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยรวมพนักงานมีความผูกพันองค์กรในระดับ ดีมาก ($M = 4.47$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าทำงานที่องค์กร มีค่ามากที่สุด ($M = 4.55$, $SD = 0.60$) ลำดับถัดมา ท่านพูดในแง่ดีขององค์กรให้คนอื่นฟัง ($M = 4.52$, $SD = 0.61$) ลำดับถัดมา ท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านเป็นสถานที่ที่ดีที่สุด ($M = 4.44$, $SD = 0.67$) และ ท่านรู้สึกไม่สนใจในชะตากรรมขององค์กร มีค่าน้อยที่สุด ($M = 4.36$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 : การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณบรรยายการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.62		6.66	0.00
ด้านโครงสร้าง	0.35	0.37	5.77	0.00*
ด้านมาตรฐาน	-0.07	-0.06	-0.96	0.34
ด้านความรับผิดชอบ	0.14	0.15	2.55	0.01*
ด้านการได้การยอมรับ	0.18	0.26	3.99	0.00*
ด้านการสนับสนุน	0.04	0.04	0.67	0.50
$R^2 = 0.430$ $R^2_{Adj} = 0.420$ $F = 42.46$ $Sig = 0.000^*$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า บรรยายการมีผลต่อการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 43 ซึ่งบรรยายการมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มี 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งด้านโครงสร้างมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ($\beta = 0.37$, $p < 0.001$) ลำดับถัดมา ด้านการได้การยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน ($\beta = 0.26$, $p < 0.001$) และ ด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานน้อยที่สุด ($\beta = 0.15$, $p < 0.05$) ตามลำดับ โดยที่ด้านมาตรฐานและด้านการสนับสนุนไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.0 ส่วนที่เหลือเป็นเพศหญิง ร้อยละ 47.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุคือ 31-40 ปี ร้อยละ 43.3 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 82.6 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 40,000 บาท ร้อยละ 62.7 และส่วนมากมีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี ร้อยละ 46.7

ผลการวิเคราะห์พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะ องค์กรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถใช้อ้างอิงในการทำงานได้ และมีการกำหนดเป้าหมายงานไว้อย่างชัดเจนด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะ องค์กรไม่ค่อยมีการเสริมสร้างให้มีการจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ และรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กรที่ทำงานได้ไม่ค่อยดีเท่าที่ควรจะเป็น

ดังนั้น บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จะมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างด้านการได้การยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ โดยที่ด้านมาตรฐานและด้านการสนับสนุนไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งด้านโครงสร้างมีผลต่อความผูกพันมากที่สุด เพราะ องค์กรมีโครงสร้างกฎระเบียบขององค์กรชัดเจน ยังมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่พนักงานรู้สึกและรับรู้ได้ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นกันซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของการศึกษาวราภรณ์ ศรีวงษ์ (2565) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัด สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด อาจเป็นเพราะ พนักงานเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน หากไม่มีโครงสร้างการทำงานที่ดีพนักงานจะสับสนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง มีผลต่อความผูกพัน จึงควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กำหนดหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจนให้สนับสนุนการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

2. บรรยายาสองครั้งด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพัน จึงควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนงาน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

3. บรรยายาสองครั้งด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อความผูกพัน จึงควรมีการให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยผู้บังคับบัญชามีการให้รางวัล ให้คำแนะนำ ดิชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรบรรยายาสองครั้งใน ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างบรรยายาสองครั้งได้ครอบคลุมในทุกด้าน

2. ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใน ด้านตำแหน่งงาน ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของบรรยายาสองครั้งชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

นฤนาท มั่นแป้น. รูปแบบการสื่อสารและบรรยากาศภายในองค์กรส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานโรงแรมห้าดาวแห่งหนึ่งในเมืองพัทยา. วารสาร Journal of Modern Learning Development, 8(11), 5-7.

นิภา แก้วศรี งาม. (2547). จิตวิทยาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พีระ แก้วสอาด. (2564). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วรารณ ศรีวงษ์. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 41(6), 1-14.

วิษณุ แจ่มขำ. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน). วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 3(1), 1-5.

Damianus Abun. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. Research in Business & Social Science, 10(1), 113-117.

Ruchi Arya. (2017). To Study the Impact of Organizational Climate on Employee Engagement in the Banking Sector with Special Reference to State Bank of India, Indore. Prestige e-Journal of Management and Research, 4(1), 7.