

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน
ในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

**The Organizational Culture Affecting Employee Engagement of Working people
in Saphan Sung District , Bangkok area**

สุนิสา ลกรชัย, อรไท ชั่วเจริญ

Sunisa Lakonchai, Orathai Chuacharoen

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพัน ต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพัน ต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูงกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่ เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ คนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 395 คน สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test, One Way ANOVA (F-test) และ Multiple Regression Analysis

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.53) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 70.13) อาชีพพนักงานบริษัท (ร้อยละ 61.01) รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 32.15) และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 80.76) วัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.4940$) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.5340$) 2) คนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานครที่มี เพศ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ วัฒนธรรม ที่มุ่งเน้นบุคคล และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงาน ในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายความผูกพัน ต่อองค์กร ได้ร้อยละ 65.00

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, คนวัยทำงาน เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study personal factors, organizational culture, and engagement. to the organization of working people in the Saphan Sung area. 2) To compare the bond to the organization of working people in the Saphan Sung area of Bangkok. 3) To study the organizational culture that affects the engagement of working people in the Saphan Sung area, Bangkok, the sample studied was working people in the Saphan Sung area, Bangkok using a questionnaire about the attachment to the organization of 395 people. The results of the study showed that: 1) Personal factors: Most of the respondents were female (62.53%), single (70.13%), company employee (61.01%), monthly income in the range of 10,001 - 20,000 baht (32.15%), and graduated with a bachelor's degree (80.76%). In terms of willingness to devote to the interests of the organization. 2) Working age people in the Saphan Sung area, Bangkok with different genders, occupations, incomes, and education levels. There was a statistically significant difference in overall organizational engagement of 0.05 3) Mission-oriented culture, people-oriented culture, and commitment-oriented culture. It has a statistically significant impact on the engagement of working people in the Saphan Sung area, Bangkok, at the level of 0.05, which can predict the commitment to the organization of 65.00 percent.

Keywords: Organizational Culture, Employee Engagement, Working people , Saphan Sung District, Bangkok

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน ปัญหาการลาออกบ่อยและการเปลี่ยนงานง่ายของคนวัยทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในเขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และความก้าวหน้าในอาชีพ จะช่วยสร้างความพึงพอใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสำคัญต่อการลดอัตราการลาออก

และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว การศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อหาวิธีปรับปรุงและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

โดยวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและสอดคล้องกับค่านิยมของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ แนวคิดของ Charles Handy (1993) ที่แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น ช่วยให้เข้าใจบทบาทของวัฒนธรรมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากร การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในพื้นที่เขตสะพานสูง เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูงกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวรรณกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น ตามทฤษฎีแนวคิดของ Charles Handy

1.2 ตัวแปรตาม ด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามทฤษฎีแนวคิดของ Steer Theory

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาคนวัยทำงานในพื้นที่เขตพื้นที่สะพานสูง กรุงเทพมหานคร

2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร กรณิทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนและมีจำนวนมาก ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970, p. 886) ที่ระดับความน่าจะเป็นที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างประชากรขั้นต่ำที่ต้องเก็บตัวอย่างจำนวน 395 คน

2.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่าง เดือนสิงหาคม 2567 - พฤศจิกายน 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจหรือนักวิจัย ได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้สร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานของพนักงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Charles Handy (1993)

Handy ได้นำเสนอวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภท โดยมุ่งเน้นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในยุคแห่งความไม่แน่นอน ซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน โดยเขาเน้นว่าการปรับตัวและความยืดหยุ่นคือกุญแจสำคัญในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้

1. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ (Task Culture) ให้ความสำคัญกับการจัดการภารกิจหรือโครงการ โดยใช้ทีมงานที่มีความสามารถเฉพาะด้านและอิสระในการตัดสินใจ

2. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล (Person Culture) เน้นความสำคัญของบุคคลในฐานะทรัพยากรสำคัญที่สุด เหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
3. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม (Control Culture) มีโครงสร้างและระเบียบที่ชัดเจน โดยเหมาะสำหรับองค์กรที่ต้องการการควบคุมอย่างเข้มงวด
4. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น (Role Culture) เน้นบทบาทและความคาดหวังที่ชัดเจนในระบบงาน โดยเหมาะกับองค์กรที่มีลำดับชั้นและการบริหารที่เป็นทางการ

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977)

Steers ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นระดับความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างบุคลากรและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก

1. การยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรพร้อมร่วมมือและปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร บุคลากรใช้ความสามารถและพลังงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
3. ความตั้งใจที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีความผูกพันและต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีชญา ดาดี (2557) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกมากที่สุดคือด้านการมีส่วนร่วม รองลงมาคือความสอดคล้อง มุ่งเน้นพันธกิจ และความสามารถในการปรับตัว

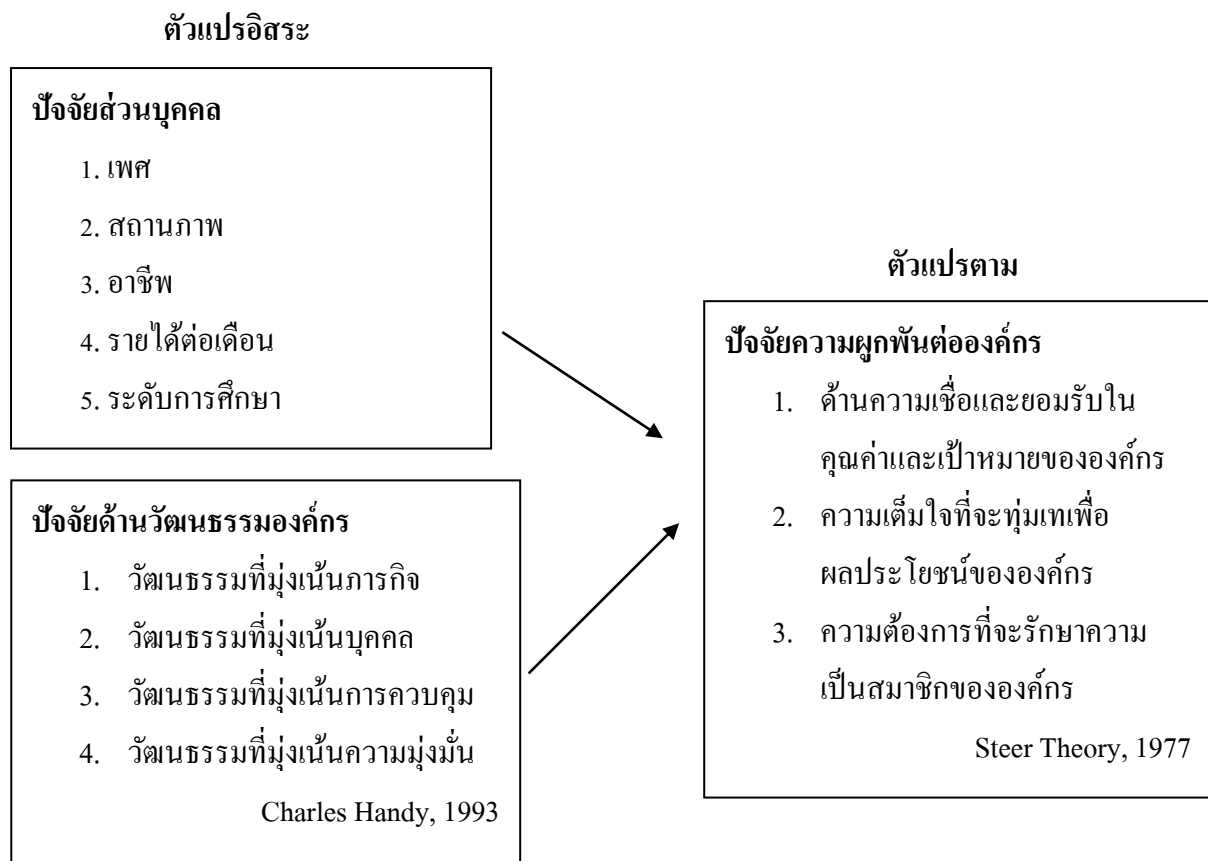
คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นหรือมุ่งเน้นการควบคุม รวมถึงแบบสร้างสรรค์และแบบปรับตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากแนวทางการบริหารที่ยึดตามข้อกำหนดและบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แหวนเพชร ไชยะวง (2563) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธนาคารพาณิชย์รัฐ นครหลวงเวียงจันทน์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพล ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ร่วมกัน ความตามใจและยับยั้งชั่งใจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะปัจเจกนิยม/กลุ่มนิยม

ธัญญารัตน์ ดอกกลิ่น, กัลย์ ปิ่นเกษร และ ภาวิน ชินะโชติ (2564) การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จและแบบราชการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่วัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบเครือญาติไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร กรณิทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนและมีจำนวนมาก ของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970, p. 886) ที่ระดับความน่าจะเป็นที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างประชากรขั้นต่ำที่ต้องเก็บตัวอย่างจำนวน 395 คน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 395 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด คำนิยาม ตัวแปร และสร้างแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบสอบถามในแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมค่านิยามตัวแปรทุกตัว

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1984) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.916 ซึ่งค่าที่ได้มากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามอยู่ในระดับน่าเชื่อถือ

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือแล้วนำมาจัดพิมพ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

1. จัดทำแบบสอบถามออนไลน์บน Google Form โดยจัดทำเป็นรูปแบบลิงก์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 365 คน

2. จัดทำการแจกแบบสอบถามที่เป็นในรูปแบบกระดาษให้กับพนักงานงานราชการ เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของกลุ่มตัวอย่างในการตอบข้อคำถามตามเครื่องมือแต่ละชุดให้สมบูรณ์ และนำผลจากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	2.77*	0.01	แตกต่าง
สถานภาพ	1.17	0.31	ไม่แตกต่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
อาชีพ	4.51*	0.00	แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5.95*	0.00	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	7.15*	0.00	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.722	0.154		4.686*	0.00
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ (X ₁)	0.118	0.043	0.101	2.745*	0.01
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล (X ₂)	0.375	0.030	0.469	12.654*	0.00
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม (X ₃)	0.013	0.041	0.014	0.308	0.76
วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น (X ₄)	0.327	0.042	0.367	7.787*	0.00
R = 0.81 , R ² = 0.65 , Adj R ² = 0.65 , F = 184.80* , Sig. = 0.00					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใน 4 ตัวแปรทำนาย ได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.81 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 65

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลการวิจัยตามข้อมูลส่วนบุคคลของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ จันทรเจริญ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร” ได้อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อาชีพ รายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรค” ได้อธิบายว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้านุคคล” ได้อธิบายว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และ ด้านระดับการศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยทางด้านช่วงอายุ ด้านระยะเวลาการทำงาน ด้านรายได้ต่อเดือน และด้านหน่วยงานที่สังกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)” ได้อธิบายว่าสถานภาพการสมรสพบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านอาชีพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความแตกต่างตามอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ โดยอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในองค์กรมักจะมี ความผูกพันสูงกว่า ในขณะที่ในด้าน ความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร และ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามอาชีพ แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจและทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มสูงในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ ขณะที่กลุ่มรายได้ปานกลาง มีความผูกพันน้อยกว่า อาจเนื่องมาจากความพึงพอใจในผลตอบแทนและโอกาสที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง เมื่อเทียบกับกลุ่มรายได้ต่ำที่มองงานเป็นความมั่นคงสำคัญ และกลุ่มรายได้สูงที่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสเติบโตที่ดีกว่า

นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากอาจมองว่าการทำงานในองค์กรเป็นแหล่งรายได้ที่มั่นคงและสำคัญสำหรับชีวิต ทำให้มีแรงจูงใจที่จะรักษาความสัมพันธ์และ

ผูกพันกับองค์กร ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่ามักมีความคาดหวังและความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองสูง รวมถึงมองเห็นโอกาสในงานใหม่มากกว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร คือ เพศ สถานภาพ อาชีพ รายได้ และระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุดได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล (Person Culture) รองลงมาคือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น (Role Culture) และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ (Task Culture) ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม (Control Culture) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร สะท้อนให้เห็นว่า คนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ให้คุณค่ากับวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การให้ความสำคัญกับบุคคล และความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ มากกว่าการถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบที่เข้มงวด ซึ่งอาจลดความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธหทัย จารุทวีผลบุญ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด การที่พนักงานรับรู้ถึงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคลนั้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความดูแลเอาใจใส่ โดยใช้ทุนมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนองค์กร ทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร โดยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรให้แก่พนักงาน ทำให้พวกเขาเต็มใจและพยายามผลักดันตนเองให้มีทักษะและความสามารถที่เป็นที่ต้องการขององค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อให้ตนเองได้รับโอกาสและตำแหน่งที่สำคัญ

วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น (Role Culture) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชญารัตน์ ดอกกลิ่นทม ,กัลย์ ปิ่นเกษร และ ภาวิน ชินะโชติ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ หรือวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมุ่งมั่น มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีลักษณะการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และ แบบแผนของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ (Task Culture) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา ดาดี (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นพันธกิจหรือแบบ

มุ่งผลสำเร็จส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม (Control Culture) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำภีร์ ศรีหาจักร (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสว่นนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นหรือมุ่งเน้นการควบคุม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติตามข้อกำหนด และระเบียบแบบแผน เพื่อทำให้เกิดความมีระเบียบในองค์กร ในการบริหารบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของคนวัยทำงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร โดยองค์กรต่างๆ สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จให้กับองค์กร ลดการลาออก ลดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรใหม่ และสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับองค์กร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล (Person Culture) จากผลการวิจัยจะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากที่สุด องค์กรจึงต้องเน้นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน สื่อสารอย่างเปิดเผย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง โดยเน้นที่ค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับบุคคล การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว

2. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ (Task Culture) จากผลการวิจัยจะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภารกิจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมน้อยที่สุด แม้พนักงานจะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่พวกเขาอาจรู้สึกขาดความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากขาดการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองและความสำคัญที่องค์กรให้กับพวกเขา ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างการบรรลุเป้าหมายและการดูแลพนักงานควบคู่กันไป เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบขนาดองค์กรเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงาน จะช่วยให้เข้าใจถึงความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดจากขนาดองค์กรที่แตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในแต่ละองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับขนาดและลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรได้

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ ความสนใจส่วนตัว ค่านิยม เพื่อที่จะทราบว่านอกจากวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในพื้นที่เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานครด้วยหรือไม่ จะช่วยให้บริษัทสามารถปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคลเนื่องจากผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคลส่งผลต่อภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ผู้วิจัยจึงควรศึกษาเพิ่มว่า กิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรดำเนินการเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นบุคคล เช่น การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร การเปรียบเทียบผลการวิจัยกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีลักษณะใด ที่ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

บรรณานุกรม

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปรัชญา ดาดี. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ลลิตา จันทรงาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร.

คำภีร์ ศรีหาจักร. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยสว่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ชญาณัฐ วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกมรรค. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

แหวนเพชร ไชยะวง. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธัญญารัตน์ ดอกกลิ่น, กัลย์ ปิ่นเกษร, และ ภาวิน ชินะโชติ. (2564). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

สิรินทิพย์ จันทรเจริญ (2565) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พัชรหทัย จารุทวีผลบุญ และ จุฑารัตน์ มหะนาวานนท์ (2565) ผลกระทบเชิงสาเหตุของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงาน:หลักฐานเชิงประจักษ์จากอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต และ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Yamane, T. (1970). Statistics: An introductory analysis (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Steers, R. M. (1977). Organizational effectiveness: A behavioral view. Goodyear Publishing Company.

Handy, C. (1993). Understanding organizations (4th ed.). Penguin Books.