

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานประจำ  
ส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ

**The Organizational Climate affecting to Organizational Commitment of  
Employees of Kang Yong Electric Public Company Limited,  
Samut Prakan Province**

สุวรรณี ศรีลาวงษ์  
Suwannee Srilawong

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Different (LSD)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 6-10 ปี และปฏิบัติงานฝ่ายผลิต มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 0.51) เมื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และพบว่าบรรยากาศด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

## ABSTRACT

The propose of this independent study were to study the organizational climate affecting to organizational commitment of employees of Kang Yong Electric Public Company Limited, Samut Prakan Province classified by demographic characteristics and organizational climate classified by structure of organization, standards of operation, responsibility, recognition, supporting and commitment and responsibility. The instrument used in the research were questionnaires and the statistics used for data analysis consisted of Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and One-way ANOVA and Fisher's Least Significance Difference (LSD).

Most respondents were male, 20-30 years old, graduated with Bachelor's degree, year's experience for 6- 10 years and work for production department. The overall of level of organizational climate were at the high level ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 0.51). The result of Fisher's Least Significance Difference (LSD) was found that in term of gender, age, year's experience and department have difference level of organizational commitment at 0.05 level of significance. And the results of the study showed that standards and commitment and responsibility affecting to organizational commitment of employees of Kang Yong Electric Public Company Limited, Samut Prakan Province at 0.05 level of significance

**Keywords:** Organizational climate, Organizational commitment

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด กล่าวคือ ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานภายในองค์กร ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรจะเกี่ยวกับพนักงานในองค์กรเสมอ (Drucker, 1979 อ้างใน สุชานุช พันธนีเยม 2553, น. 66) ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทำให้หลายๆ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับมือกับการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดขึ้นจากพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรย่อมต้องหาวิธีการที่จะรักษาพนักงานที่มี

ความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยต้องอาศัยกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเองจะต้องมีความเข้าใจในบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วย

บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างไทย กับบริษัท มิตซูบิชิ อีเล็คทริก คอร์ปอเรชั่น เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน ภายใต้ เครื่องหมายการค้า “มิตซูบิชิ อีเล็คทริก” ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ตู้เย็น พัดลมไฟฟ้า พัดลมระบาย อากาศ และเครื่องปั้มน้ำ โดยได้รับลิขสิทธิ์ และเทคโนโลยีในการผลิตจาก บริษัท มิตซูบิชิ อีเล็คทริก คอร์ปอเรชั่น ปัจจุบันบริษัทมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี คุณภาพ และการแข่งขันทาง การตลาดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกิจกรรมการปรับปรุงต่างๆ และจากการทำกิจกรรมดังกล่าวนี้ ทำให้ บริษัทต้องวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และปรับเปลี่ยนการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้อง และบรรลุเป้าหมาย ที่องค์กรวางไว้ โดยต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ขับเคลื่อน ในปี 2561 บริษัท มี พนักงานประจำมีอัตราการลาออกคิดเป็น 5% ซึ่งเป็นอัตราที่ใกล้เคียงเมื่อเทียบกับปี 2560 จากการที่ พนักงานลาออกนั้นส่งผลต่อแผนการดำเนินงานในด้านต่างๆ ที่วางไว้ เกิดความไม่ต่อเนื่อง และส่งผล กับประสิทธิผลของงาน ซึ่งปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานยอมรับ เป้าหมาย เต็มใจที่จะทุ่มเท และปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษา บรรยากาศในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้าน การสนับสนุน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เพื่อไปใช้ในการ วางแผนการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน บริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจ ตลอดจนนำไป วางแผนในเรื่องการบริการงานบุคคลขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยง อีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยง อีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กร ของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานประจำ ส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานประจำส่วนสำนักงานบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การต่างกัน

2. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ

### ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้คือ

#### 1. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุงาน และ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ (อ้างอิง แนวคิด Stringer, 2002) ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน 4) ด้านการชื่นชม 5) ด้านการสนับสนุน 6) ด้านความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์การ

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์การ (อ้างอิง แนวคิด Steers, 1977) 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานประจำส่วนสำนักงานบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำนวน 412 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน จาก 8 ฝ่าย

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา เริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 ถึง 30 ตุลาคม 2562

### ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

Litwin & Stringer (1986) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานคือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และการจูงใจ ซึ่งถือได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญมีความสำคัญอย่างมากต่อ

ความสำเร็จ และถือว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหาร วิธีการสร้างบรรยากาศที่ดีที่สุดคือ ดำเนินการให้วัตถุประสงค์ขององค์การสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน Steer & Porter (1979, p.372 อ้างใน อัจฉรา เฉลยสุข, 2556) ซึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer (2002) ได้จัดกลุ่มมิติบรรยากาศองค์การเป็น 6 มิติ คือ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) 2) การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standards) 3) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) 4) การชื่นชม (Recognition) 5) การสนับสนุน (Support) 6) ความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร (Commitment)

## 2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

Steers & Porter (1983) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากมาเพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ กล่าวคือ ความผูกพันเป็นทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือ ความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์การ บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์การรูปแบบต่างๆ ดังนี้ 1) มีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า 2) มีความเต็มใจและความยินดีที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์การ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์การไว้ ตามคำกล่าวของ Mowday, Porter & Steers (1982) ความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน 2) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การและ ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป Buchanan (1974)

## วิธีการดำเนินการศึกษา

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ จำนวน 412 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2542) โดยการ

สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามฝ่าย ทั้งหมด 8 ฝ่าย และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 204 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยสร้างขึ้นให้สอดคล้องครอบคลุมกับแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนงานวิจัยเกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด โดยมีตัวเลือกให้ตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในส่วนของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบไปด้วย บรรยากาศในการปฏิบัติงาน 6 มิติ จำนวน 25 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามในส่วนของความผูกพันในองค์การ 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ เป็นลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ

## 3. วิธีการทำการทดสอบของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ ความเที่ยงตรงการเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับคำนิยาม ผลสรุปที่ได้จากการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม ศัพท์ได้ 0.92 จากนั้นหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-Test) กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้ทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีค่า Reliability รวมทุกด้านเท่ากับ 0.966

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 4 ขั้นตอน คือ 1) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา มาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ 2) ทำการลงรหัสแบบสอบถามและบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดจากการกรอกข้อมูล 4) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ 1) วิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามด้วยความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์เกี่ยวกับตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน ด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน คือ 1) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพัน สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยหากพบที่มีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple comparison) โดยใช้วิธี Fisher's Least – Significant Different (LSD) 2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. สรุปผลการศึกษารายบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานประจำส่วนสำนักงานบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรต่างกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20-30 ปี มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 6-10 ปี ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต

2. สรุปผลการศึกษาระดับบรรยากาศในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ ระดับบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้สึผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร เป็นด้านที่มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศมากเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก และด้านการชื่นชม มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง

3. สรุปผลการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานประจำส่วนสำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศมากเป็นอันดับแรก อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายองค์กร มีระดับความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง

4. สรุปผลวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันโดยใช้สถิติทดสอบด้วยค่า F (F-test) และ t (t-test) พบว่า 1) โดยภาพรวมพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความผูกพันมากกว่าเพศชายทุกด้าน 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพัน ที่จำแนกตามอายุ อายุงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน ทั้ง 3 ด้าน

5. สรุปผลวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 บรรยายการส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานประจำส่วน  
สำนักงาน บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ พบว่าด้านมาตรฐานการ  
ปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน  
ประจำส่วนสำนักงานบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง บรรยายการส่งผลกระทบต่อความผูกพันของ พนักงานประจำส่วนสำนักงาน  
บริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถาม อธิบายตาม  
สมมติฐานได้ดังนี้

1. สมมติฐานที่ 1 พนักงานประจำส่วนสำนักงานบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด  
สมุทรปราการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรต่างกัน โดยพบว่า 1) พนักงานที่  
มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันทุกด้าน กล่าวได้ว่า พนักงานที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นมีแนวโน้ม  
ที่จะผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกว่ามีอายุยิ่งมากขึ้น จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงานเพราะ  
เกิดความไม่มั่นคง และเกิดการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจนเกิดความคุ้นชิน สามารถปรับตัวกับวัฒนธรรม  
องค์กรและ นโยบาย ตลอดจนวิธีการทำงานตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
เบญจวรรณ พิศรพงศ์พรรณ (2555, อ้างถึงใน วิถีจิตมา หลัทธิทอง 2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความ  
ผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ  
และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 54.80 2)  
พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันทุกด้าน กล่าวได้ว่า พนักงานที่มีอายุงานยิ่ง  
มากจะมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากยิ่งปฏิบัติงานนานขึ้นจะสามารถปรับการทำงาน  
และทัศนคติเข้ากับนโยบายขององค์กรสิ่งแวดล้อมขององค์กร ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ  
องค์กร ตลอดจนมีความรู้สึกอยากจะทำงานในองค์กรต่อไปในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
กุลธินดา ผลเวช (2556) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบัน ไทย-เยอรมัน พบว่า  
ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบัน ไทย-เยอรมัน และ  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร  
ในภาคเอกชน และภาครัฐบาล พบว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความ  
ผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงาน 3) พนักงานที่มีพนักงานที่มี  
ฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันทุกด้าน กล่าวได้ว่าพนักงานที่หน่วยงานต่างกัน



มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน อาจมีการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การในหน่วยงานของตนที่ถูกกำหนดให้ต่างกัน และมีความกดดันในการทำงานไม่เท่ากัน

2. สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานประจำส่วนสำนักงานบริษัท กันยงอีเลคทริก จำกัด (มหาชน) จังหวัด สมุทรปราการ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์การ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรญา มุกดา (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1.1 จากผลการศึกษาเรื่องบรรยากาศในองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพัน 6 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่ควรปรับปรุง คือ ด้านการชื่นชม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านดังกล่าว เช่น กล่าวชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอเมื่อพนักงานปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนด หรือพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น และเมื่อประเมินผลการทำงานจะต้องมีเกณฑ์การประเมินที่มีความยุติธรรม และพนักงานสามารถปฏิบัติได้จริง และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ผู้บริหารควรวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่งานว่ารายละเอียดงานนั้นๆ เป็นงานที่พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถแล้วหรือไม่ มีการทบทวนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในทางความคิด

1.2 จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันในการทำงานพบว่า มี 1 ด้าน ที่ควรปรับปรุง คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายองค์การ กล่าวคือเป้าหมายและค่านิยมของพนักงานยังไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายองค์การนี้ พนักงานยังรู้สึกว่าบริหารงานไม่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการสื่อสารค่านิยม และเป้าหมายขององค์การให้พนักงานทุกระดับได้ทราบ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากบนลงล่าง รวมทั้งการสื่อสารจากล่างขึ้นบน เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจค่านิยม ความคาดหวัง และเป้าหมายต่างๆ ขององค์การ และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.3 จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันพบว่า ปัจจัยเรื่อง อายุ

อายุงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มี อายุ 20 - 30 ปี มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องกับพนักงานที่มีความหลากหลายของช่วงอายุในองค์กร เช่น การให้สวัสดิการที่ตอบสนองกับความต้องการของแต่ละช่วงอายุ สามารถยืดหยุ่นได้ เช่น เปลี่ยนสวัสดิการเรื่องค่ารักษาพยาบาล เป็นเงินสนับสนุนเพื่อการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันภายนอก การประเมินผลงานและให้โอกาสในการก้าวหน้า ตลอดจนการปรับระบบต่างๆ ขององค์กรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานรุ่นใหม่ เป็นต้น และพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีความผูกพันน้อยที่สุด 2 ด้าน คือ 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 2) ด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานใหม่ เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจไปในทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร และพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ด้วยการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ๆ เป็นกำลังสำคัญในการทำงานให้กับองค์กร และสุดท้ายพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานฝ่ายสำนักประสานงานวางแผนกลยุทธ์(CP) มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการกำหนดเป้าหมายให้พนักงานรู้สึกว่าจะทำได้จริง และลดความกดดันด้านต่างๆ ตลอดจนให้พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของบริษัท เพื่อให้รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ในสายงานมากขึ้นด้วย เป็นต้น

1.4 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพัน (Multiple Regression) พบว่า ด้านความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีความรู้สึกภูมิใจที่บอกใครๆว่าทำงานในองค์กรนี้ตั้งใจว่าจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เช่น การกำหนดนโยบายกระจายอำนาจการบริหารและตัดสินใจให้พนักงานระดับต่างๆ มากขึ้น และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการประชุมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตลอดจนให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่ทำการเพื่อการพัฒนาเติบโตในสายการทำงาน เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในมิติอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น มิติทางโครงสร้างขององค์กร มิติทางความรับผิดชอบส่วนบุคคล มิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติทางความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง มิติความขัดแย้งและการยอมรับให้มีความขัดแย้ง

มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและการจรรีกรักดีต่อกัน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบริษัทอื่นๆ ในเครือ มิตซูบิชิ อิเล็กทริก เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบความผูกพันระหว่างองค์กร

2.3 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) โดยเป็นการสัมภาษณ์ในลักษณะที่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับคำถามและลำดับไว้ล่วงหน้า

### เอกสารอ้างอิง

กุลธิดา ผลเวช. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สถาบันไทย-เยอรมัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิตติมา หลักทอง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศขององค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สรญา มุกดา. (2556). *ความสัมพันธ์ของบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

อารัญญา เสงวีทรัพย์ศิริ. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้องค์ประกอบและความสุขในการทำงานพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บริษัทกันยง อิเลคทริก จำกัด มหาชน. (2561). *ประวัติบริษัทกันยง อิเลคทริก จำกัด มหาชน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15, 2562. จาก

<http://www.mitsubishi-kye.com/TH/investor-annual.asp>

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance*, a Guide

for Human Resource Professionals. Westport: Quorum Books.

Gray, R. (2007). ***A Climate of Success: Creating the right organizational climate for high performance.*** Oxford, UK: Butterworth-Heinemann.

Greenberg, J., & Baron, R. B. (1995). ***Behavior in Organizations (5th ed.)***. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Gubman, L. E. (2003). ***The Engaging Leader: Winning with today's free agent workforce.***

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). ***Organization Development and Change.*** Minnesota: West Publishing.

Ivancevich, J. M., & Matteson M. T. (1999). ***Management and Organizational Behavior Classics (7<sup>th</sup> edition.)***. Jenson Books.

Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). ***Quality of life survey: New dissections method and Benefits.*** In Koontz, Improving organizational Survey: New direction method and applications. Newbury Park: Sage Publication, 188-207.

Kotter, J. P. (1978). ***Organizational Dynamics: Diagnosis and Intervention.*** Massachusetts: Addison-Wesley.

Likert, R. (1976). ***The Human Organization: Its Management and value.*** New York: McGraw-Hill.

Litwin, G.H and R.A Stringer. (1968). ***Motivation and Organization Climate.*** Boston: Harvard University.

Porter, Lyman W. and other. (1974). ***Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatrn Technicians.*** Journal of Applied Psychology 59, 5 (October 1974): 603-609.

Steer, R.M. (1997) ***Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.*** ***Administrative Science Quarterly.*** 22(1), 46-56.

Steers, R.M. (1997). ***Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.*** ***Administrative Science Quarterly*** 22, 1 (March 1997): 46-56.

Yamane, T. (1973). ***Statistics: an introductory analysis.*** 3<sup>rd</sup> edition. New York: Harper & Row.