

# บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่

นางสาวณัฐทิศา ลุงเอื้อง

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ เรื่องบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือแบบสอบถามออนไลน์ (Online Question) จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาผลวิจัย พบว่า

พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน เพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ด้าน อายุ, ระดับการศึกษา, อายุในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สถานภาพการสมรส ของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านผลสะท้อนของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสบการณ์ในงาน โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศในการทำงาน โดยรวมและรายด้านส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## คำสำคัญ

บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพัน พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

## ABSTRACT

The objectives of this independent study towards the working environment that affects the engagement of private employees in Chiang Mai Province. The sample of this study was 400 employees of private employees in Chiang Mai Province. The research instrument for this study is a questionnaire for data collection. Data analysis used the SPSS program.

Private employees in Chiang Mai Province that have different gender have different engagements. Males are more engaged to the organization than females in terms of age, education, working age in the current workplace, and income of private employees in Chiang Mai that are different will have an

engagement to the organization, overall and each side are different at the statistically significant level of 0.05.

The factor of Job Characteristics are Skill Variety, Task Significant, Autonomy, and Feedback affecting the engagement of private employees in Chiang Mai at the statistically significant level of 0.05. The factor of Work Experience overall and each side are different at the statistically significant level of 0.05. The factor of Climate overall and each side are different at the statistically significant level of 0.05.

**Keywords:** Climate, Engagement and Private Employees in Chiang Mai Province

### บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในยุคของโลกาภิวัตน์ อันเป็นยุคที่มีพัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทางด้านเทคโนโลยีสื่อสาร และคมนาคมกระแสโลกทั้งในรูปของทุนและข้อมูลรวมทั้งค่านิยมบางประการ เช่น สิทธิมนุษยชน และสิ่งแวดล้อมได้ขยายตัวครอบคลุมไปทั่วโลก ทำให้ประเทศต่าง ๆ ได้เข้ามาใกล้ชิดกันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลาอาจเนื่องมาจากผลกระทบของปัจจัยภายนอกและภายในประเทศไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษาที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบัน และอนาคตประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากโลกาภิวัตน์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคเอกชน หรือ ภาครัฐบาล ซึ่งองค์กรเหล่านี้จะต้องปรับตัวเพื่อรองรับธุรกิจแบบโลกาภิวัตน์เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ในอนาคต องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องสร้างความผูกพันในองค์กร รวมไปถึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลดังกล่าวจะทำให้งาน และคนเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน วิจารณ์ จรัสกุล (2560)

บรรยากาศในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้พนักงานให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานนั้น ไม่ได้หมายถึงแค่อุณหภูมิหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่านั้นแต่รวมถึงเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น ความผูกพันกันต่อเพื่อนร่วมงาน และรวมถึงผลตอบแทน สวัสดิการในองค์กรทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557) การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรในทุกวันนี้ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ช่วยให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าวนโยบายการบริหารงานบุคคลทั่วไป จึงเน้นให้บุคลากรในองค์กรมีความพึง

พอใจต่อองค์กรเพื่อสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการ  
ขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน โบนัสสวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น ลลิตา จันทรัมย์ (2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในหัวข้อบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อม และปัจจัยร่วมอื่น ๆ  
ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปปรับใช้กับพนักงานและองค์กร  
ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน บรรยากาศในการทำงาน  
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตาม  
ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาประสบการณ์ในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัด  
เชียงใหม่
5. เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน  
จังหวัดเชียงใหม่

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันจะมี  
ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อ  
องค์กรต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในงานต่างกันจะมี  
ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีบรรยากาศในการทำงานต่างกันจะมี  
ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Characteristic),  
ลักษณะงาน (Job Characteristics), ประสบการณ์ในงาน (Work Experience), บรรยากาศในการทำงาน  
(Climate) และความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) กลุ่มประชากรคือ พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

จำนวน 319,030 คน (ที่มา สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่ 2563) ระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล เดือนกันยายน - ตุลาคม 2563

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกภณ จันทรศาสตร์ (2559) ปัจจัยส่วนบุคคล (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, (2538 อ้างถึงใน กรกรต มธรรพจน์, 2559) ได้จัดกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. เพศ (Sex), 2. อายุ (Age), 3. การศึกษา (Education), 4. ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Income)

อำนาจ ชีระวนิช (2553) ได้อธิบายถึงแนวคิดลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham ลักษณะงาน (Core Job Characteristics) เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน และ Hackman & Oldham, 1980 (อ้างใน ปกภณ จันทรศาสตร์, 2557) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดลักษณะงาน มีผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของบุคคล ส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สเตียร์ส (Steers, 1977, อ้างใน ศราวุธ โภชนะสมบัติ, 2559) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมี 4 ลักษณะ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร, ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้, ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร, ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Griffin and Moorhead (2001, อ้างถึงใน รัชฎา เรื่องโอชา, 2554) ให้ความหมายว่า บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างบุคลากรและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน เบลญจพร กลิ่นสีงาม, 2559) บอกว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งทางตรง ทางอ้อมตามความคาดหวัง และการจูงใจของแต่ละบุคคลในองค์กรศรัทธาของแต่ละบุคลากรที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กร และ

สเตียร์ (Stringer, 2002, อ้างใน กรปวีณ์ ตาก้า, 2558) บรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 มิติ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้าง (Structure) บุคคลในองค์กรทราบถึงความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

2. มาตรฐาน (Standard) คือการวัดความรู้สึกที่บุคลากรในองค์กรถูกกดดันจากองค์กรในการเพิ่มคุณภาพของงาน และความกระตือรือร้น มีความทุ่มเทในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เปรียบได้กับความรู้สึกที่เป็นนายจ้าง ที่จะไม่ตรวจสอบ แต่หาถูกตรวจสอบด้วยการให้ทำงานที่มีความเสี่ยง หรือให้ทำงานที่ต้องการวิธีการหรือทักษะใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

4. การยอมรับ (Recognition) การรับรู้ได้ถึง การยอมรับ โดยแสดงออกจากการปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับรางวัล การยอมรับนี้จะแสดงออกได้ 2 ด้าน คือ การได้รับรางวัล และการได้รับคำวิจารณ์ดีชมหรือลงโทษ

5. การสนับสนุน (Support) การให้การสนับสนุนกันในทีม บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีม หากมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถเสนอความคิดเห็นหรือขอความช่วยเหลือได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความช่วยเหลือจาก

6. ความผูกพัน (Commitment) แสดงถึงความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความยินดีและยอมรับในข้อผูกพันต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

สตีเยอร์ (Steer, 1977, อ้างใน ลลิตา จันทรงาม, 2559) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของพนักงานในองค์กร และพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับพนักงานคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร, 3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อ

### วิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยการรวบรวมข้อมูลจำนวน 5 โรงเรียน ผู้ที่ทำแบบสอบถามทั้งสิ้น 150 คน ผลวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา โดยรวม พบว่า บุคลากรมีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บุญกร ทรมิฤทธิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า มิติด้านความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์มีความผูกพันกับองค์กร

### ผลการวิจัย

#### 1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 203 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.7 มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.8 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 47.8 มีช่วงอายุการทำงาน 3-5 ปี ร้อยละ 37.8 และมีรายได้ 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

## 2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สถานภาพการสมรส ของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงาน ด้านหลากหลายของทักษะ, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านผลสะท้อนของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์ในงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมและรายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า บรรยากาศในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมและรายส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มี เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อายุในการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2557) และยังสอดคล้องกับวิจัยของ อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557) ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการทำงาน และการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อนึ่งยังพบความแตกต่างของเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน กับผลวิจัยก่อนหน้านี้ ซึ่ง ลลิตา จันทร์งาน (2559) โดยผลการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ อายุ

ช่วงอายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีลักษณะงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลวิจัย พบว่าพนักงานเอกชนที่มีลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความสำคัญของงาน, ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านผลสะท้อนของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะ แรงจูงใจจากความเชื่อ ทศนคติ และการที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญพริกา นิลผาย (2562) และยังสอดคล้องกับ โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระ และผลสะท้อนของงานมีความผูกพันต่อ

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานเอกชนใจจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในงานพนักงานเอกชนใจจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมและรายด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการบริหารงานที่ยุติธรรม พนักงานมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร นอกจากนี้แล้วองค์กรยังมีการดูแลเอาใจใส่พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977) อีกทั้งยังสอดคล้องกับศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าของศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าประสบการณ์ในงานโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีประสบการณ์ในงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ผลวิจัยพบว่า บรรยากาศในการทำงานพนักงานเอกชนใจจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมและรายด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานองค์กรให้การยอมรับและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการเสริมสร้างพัฒนาตนเอง มีการฝึกอบรม ให้ความรู้แก่พนักงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญกร ทรมิฤทธิ์ (2559), อัจฉรา เฉลยสุข (2556) และยังสอดคล้องกับ ฐาปณี บุญยเกียรติ (2559) ที่ศึกษาการ

รับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านสนับสนุน และด้านการยอมรับมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

1. ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ด้านผลสะท้อนของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของทักษะ, ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และด้านความสำคัญของงานแสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญด้านผลสะท้อนของงานดังนั้นองค์กรควรปรับปรุงดังนี้ ด้านการบริหารงาน (Management) องค์กรควรมีการวางแผนงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอนมากขึ้น เน้นให้พนักงานทราบถึงข้อมูลโดยตรงของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาแก้ไขปรับปรุงงานให้สำเร็จ ส่งเสริมการพัฒนา และการฝึกอบรมสนับสนุนส่งเสริม ให้ความรู้ในการทำงานหลายๆ ด้านให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอยู่เสมอ

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน พบว่าทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรตามลำดับ จากผลการศึกษาการวิจัยครั้งนี้องค์กรควรปรับปรุงดังนี้ องค์กรควรเน้นทำกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ให้พนักงานคิดว่องค์กรเป็นครอบครัว เป็นบ้านหลังที่สองของเขา สร้างขวัญและกำลังใจให้รู้สึกว่องค์กรแห่งนี้เป็นที่พึ่งพาและสามารถช่วยเหลือพวกเขาได้ และองค์กรควรแสดงน้ำใจด้วยการมอบรางวัลให้กับพนักงานดีเด่นที่ปฏิบัติงานดี เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ตนเองมีความสำคัญกับองค์กร และทำให้เกิดความภูมิใจ มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ปัจจัยบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้พบว่า ด้านการยอมรับ (Recognition) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ถัดไปคือ ด้านโครงสร้างของงาน (Structure) จากผลการศึกษาการวิจัยครั้งนี้องค์กรควรปรับปรุงดังนี้ องค์กรควรลดขั้นตอนการทำงานในแต่ละกระบวนการให้สั้น และกระชับขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรกับพนักงาน และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้และได้รับมอบหมาย ด้วยการเสริมแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เช่น โอกาสการพัฒนาศักยภาพการทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยในการทำงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน



### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยโดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง หรือองค์กรอื่น เช่น หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานราชการ บรรยายกาการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากน้อยเพียงใด
2. ควรทำการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะการบริหารงานและนโยบายขององค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไปด้วย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ควรมีการสัมภาษณ์ ทูกระดับในองค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### เอกสารอ้างอิง

กรปวีณ์ ตาก้า. (2558). บรรยายกาองค์กรที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาคอุตสาหกรรม  
โทรคมนาคมของไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206\\_2/6\\_2\\_08.pdf](http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_2/6_2_08.pdf)

กรกรต มธุรพจน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่เครือข่ายดีแทค  
ของผู้ใช้บริการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5802030543\\_5829\\_4154.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802030543_5829_4154.pdf)

ฐาปณี บุญยเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและ  
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

<http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/2973/RMUTT-154596>

เทศบาลนครเชียงใหม่. (2563). ข้อมูลพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่แบ่งตามแขวงการปกครอง. สืบค้น  
เมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

<http://www.cmcity.go.th/>

บุญทริกา นิลผาย. (2562). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา:  
บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3,  
2563, จาก

<http://til.oarit.rmuti.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/11>

บุษกร ทรมิฤทธิ์. (2559). การศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ  
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[http://www.mbaoneday-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1\\_1590391907.pdf](http://www.mbaoneday-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1590391907.pdf)

เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.  
สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

<http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5558>

ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[file:///C:/Users/ExPertComputer/Downloads/pokphon\\_chan%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/ExPertComputer/Downloads/pokphon_chan%20(7).pdf)

รัชฎา เรื่องโอชา. (2554). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและความผูกพันของพนักงานกับประสิทธิผลองค์กรของธุรกิจบริการ. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[http://www.vu.ac.th/apheitvu/journal/v6n2/3\\_Wallaya\\_Chupradist.pdf](http://www.vu.ac.th/apheitvu/journal/v6n2/3_Wallaya_Chupradist.pdf)

ลลิตา จันทรงาม. (2559). ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU\\_2016\\_5803010395\\_5504\\_5100.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010395_5504_5100.pdf)

ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอชจีเอสที (ประเทศไทย). สืบค้นเมื่อวันที่ พฤศจิกายน 15, 2563, จาก

[http://thesis.rru.ac.th/files/pdf/698\\_2019\\_03\\_21\\_113657.pdf](http://thesis.rru.ac.th/files/pdf/698_2019_03_21_113657.pdf)

ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[www.advanced-mba.ru.ac.th](http://www.advanced-mba.ru.ac.th)

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

<https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/12/MPA-2019-IS-Organizational-Commitment-of-Personnel-1.pdf>

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

[http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somsiree\\_Moontongtip/fulltext.pdf](http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf)

สำนักงานสถิติจังหวัดเชียงใหม่.(2563). จำนวนพนักงานเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ปี 2563, จาก

<http://chiangmai.nso.go.th/>

อัจฉรา เฉลยสุจ. (2556). อิทธิพลบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการ และความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

<http://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/viewFile/8503/7451>

อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2557). การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อวันที่ กันยายน 3, 2563, จาก

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1579/1/apipong.chot.pdfh>

อำาจ ชีระวนิช.(2553). การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร  
สายสนับสนุน. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม15, 2563, จาก

<http://thaiejournal.com/journal/2556volumes4/9.pd>