

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง

สุวรินทร์ จันทร์สุคนธ์*

รังสิมา หอมเศรษฐี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุม และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 140 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล (2) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (3) แบบวัดบรรยากาศองค์การ และ (4) แบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่า T-Test การหาค่าแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ด้วยวิธีการของ Scheffe มาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเชื่ออำนาจควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

** อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ประจำคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บทนำ

จากผลกระทบทางเศรษฐกิจและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้องค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ แผนการ และโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยทรัพยากรที่ทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกันและเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นทรัพยากรที่ลอกเลียนแบบได้ยากและยังสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้ความรู้ ฝึกทักษะ เพิ่มขีดความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญได้ องค์การใดที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ก็จะเห็นคุณค่าของ “คน” ว่าเปรียบเสมือน “ทุน” อย่างหนึ่งขององค์การ หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) (Schultz, 1961 อ้างใน ศิริระโอภาสพงษ์, 2543) เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ประกอบไปด้วยทักษะ ประสบการณ์และความรู้ที่มีผลต่อการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานขององค์การ “ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ” เท่านั้นจึงจะสามารถสร้างขีดความสามารถและการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป

แม้ในปีที่ผ่านมาจะเกิดภาวะเศรษฐกิจและภาวะทางการเมืองที่ผันผวน แต่เป้าหมายในการจัดจำหน่ายและผลสัมฤทธิ์ที่บริษัทสามารถจัดจำหน่ายได้จริงนั้นยังคงเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ในขณะที่จำนวนของบุคลากรในองค์การนั้นยังคงมีจำนวนเท่าเดิม สวนทางกันกับปริมาณของงานที่มีเพิ่มมากขึ้นเป็นเท่าตัว แต่พนักงานจะต้องพยายามดำเนินงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบนั้นให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดและคาดหวังไว้ ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความกดดันและความเหนื่อยล้าในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของบรรยากาศขององค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับบรรยากาศขององค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุมของบุคลากรในองค์การ และระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การในการร่วมมือกันปรับปรุงและสร้างบรรยากาศขององค์การให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีการพัฒนาทักษะความรู้ให้กับบุคลากรของตน ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และเกิดความผูกพันและอยากทำงานเพื่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุม และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุม กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (Yamane Taro, 1970) จากประชากรทั้งหมดจำนวน 200 คน จะเหลือประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์การมากขึ้นด้วยการพัฒนาแก้ไขบรรยากาศในการทำงานทำงานที่ดีและเป็นมิตร เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ และอายุงาน ส่วนที่ 2 แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามมาจาก มนัชยา จันทเขต (2551) ซึ่งสร้างตามกรอบแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) ส่วนที่ 3 แบบวัดบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามมาจาก ทรรมน ประสาทแก้ว (2554) ซึ่งสร้างตามโดยใช้กรอบแนวคิดของ Likert & Likert (1976) ส่วนที่ 4 แบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุม ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามมาจาก สิริรัตน์ พงษ์สงวน (2550) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจควบคุมฉบับภาษาอังกฤษของ Brien (2004) ที่พัฒนามาจากแบบวัดของ Specter (1988)

ผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตาราง 1

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ ($n=140$)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (55 คน)		เพศหญิง (85 คน)		F	p
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	3.70	0.45	3.59	0.40	2.172	0.14
2. ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	2.97	0.53	3.13	0.63	2.569	0.11
3. ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.13	0.57	3.15	0.45	0.096	0.76
รวม	3.26	0.36	3.29	0.35	0.210	0.65

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 2

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามอายุ ($n=140$)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	n	\bar{x}	SD	F	p
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	อายุระหว่าง 20- 30 ปี	36	3.6	0.49	0.507	0.604
	อายุระหว่าง 31- 40 ปี	69	3.63	0.39		
	อายุ 41 ปีขึ้นไป	35	3.70	0.41		
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	อายุระหว่าง 20- 30 ปี	36	3.31	0.61	6.051	.003*
	อายุระหว่าง 31- 40 ปี	69	3.06	0.61		
	อายุ 41 ปีขึ้นไป	35	2.83	0.56		
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	อายุระหว่าง 20- 30 ปี	36	3.21	0.49	0.513	0.600
	อายุระหว่าง 31- 40 ปี	69	3.13	0.51		
	อายุ 41 ปีขึ้นไป	35	3.09	0.50		
รวม	อายุระหว่าง 20- 30 ปี	36	3.37	0.39	2.003	0.139
	อายุระหว่าง 31- 40 ปี	69	3.27	0.33		
	อายุ 41 ปีขึ้นไป	35	3.21	0.35		

* $p < .05$

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้นำไปทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe ได้ผลวิเคราะห์เป็นไปดังตารางที่ 3

ตาราง 3

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามอายุ ($n=140$)

อายุ	\bar{x}	อายุระหว่าง 20- 30 ปี	อายุระหว่าง 31- 40 ปี	อายุ 41 ปีขึ้นไป
อายุระหว่าง 20- 30 ปี	3.31	-		*
อายุระหว่าง 31- 40 ปี	3.06		-	
อายุ 41 ปีขึ้นไป	2.83			-

* $p < .05$

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามอายุงาน ($n=140$)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุงาน	n	\bar{x}	SD	F	p
1. ความผูกพันด้านจิตใจ	อายุงานระหว่าง 1- 5 ปี	64	3.59	0.44	0.777	0.462
	อายุงานระหว่าง 6- 10 ปี	39	3.64	0.45		
	อายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป	37	3.70	0.36		
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	อายุงานระหว่าง 1- 5 ปี	64	3.10	0.60	2.785	0.065
	อายุงานระหว่าง 6- 10 ปี	39	3.19	0.61		
	อายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป	37	2.88	0.56		

3.ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน	อายุงานระหว่าง 1- 5 ปี	64	3.21	0.52	1.195	0.306
	อายุงานระหว่าง 6- 10 ปี	39	3.06	0.46		
	อายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป	37	3.12	0.50		
รวม	อายุงานระหว่าง 1- 5 ปี	64	3.30	0.40	0.435	0.648
	อายุงานระหว่าง 6- 10 ปี	39	3.30	0.33		
	อายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป	37	3.23	0.29		

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พนักงานของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์
แห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงไม่ทดสอบรายคู่

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การและความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง

ตาราง 5

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
บริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ($n=140$)

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ
1. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	0.273*
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.180*
3. ด้านการคำนึงถึงพนักงาน	0.143
4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร	0.198*
5. ด้านวิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	0.182*
6. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	0.326*
รวม	0.305**

* $p < .05$

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์
แห่งหนึ่ง ในระดับความสัมพันธ์ที่ $r = 0.305$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 6

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่ออำนาจควบคุมระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง (n=140)

ความเชื่อในปัจจัยควบคุม	ความผูกพันต่อองค์กร
1.ด้านความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายนอก	0.056
2.ด้านความเชื่อในปัจจัยควบคุมภายใน	0.068

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความเชื่ออำนาจควบคุมโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 140 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.7 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 และมีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมา คือ มีอายุงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 และมีอายุงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.4 ตามลำดับ

2. พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง เมื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในเกณฑ์ดีปานกลาง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.28 และเมื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กรสูงสุด ที่คะแนนเฉลี่ย 3.64 รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ที่คะแนนเฉลี่ย 3.14 และ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.07 ตามลำดับ

3. พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง เมื่อวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่คะแนนเฉลี่ย 3.49 และเมื่อวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้าน พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรสูงสุด ที่คะแนนเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ที่คะแนนเฉลี่ย 3.60 และด้านการค้ำนึ่งถึงพนักงานต่ำที่สุด ที่คะแนนเฉลี่ย 3.17

4. พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง เมื่อวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจควบคุมของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความเชื่ออำนาจควบคุมภายนอกมากกว่าความเชื่ออำนาจควบคุมภายใน ที่คะแนนเฉลี่ย 32.29 และ 28.41 ตามลำดับ

5. พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6. พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

7. พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

8. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐาน

9. ความเชื่ออำนาจควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอัน ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและไปถึงเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ อย่างเท่าเทียมกันทุกคน ดังนั้นจึงทำให้ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานของพนักงานเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน และมีความผูกพันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า เพศ ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

1.2 พนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า

พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี เป็นกลุ่มพนักงานที่ยังมีวุฒิภาวะในการทำงานยังไม่สูงพอที่จะเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ที่มั่นคงกว่า ทำให้ในด้านการคงอยู่ขององค์กรจึงเป็นการยึดเหนี่ยวสถานภาพทางการเงินและอาชีพให้มั่นคงขึ้น และด้านวิทยุติยังรู้สึกลัวงานที่ทำงานที่มีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจหรือน่าเบื่อ รวมถึงมีความทะเยอทะยานที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ ขำหาญ (2556) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรและความเชื่ออำนาจควบคุมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง

2.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบรรยากาศองค์กรด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานร่วมกันกับพนักงานคนอื่นๆ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของพนักงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นระบบเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรียา บุญธรรม (2558) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความพึงพอใจในงาน ในกรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรหลายด้านและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร

2.2 จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความเชื่ออำนาจควบคุมเป็นลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพของการทำงาน มากกว่าที่จะส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2557) ที่ศึกษาตัวแบบการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทีมงาน ที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง จะมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูง มีความเชื่อมั่นในเหตุผล และทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร มีกระบวนการและขั้นตอนในการตัดสินใจ ทำให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือ และยังทำให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี เพราะมีหัวหน้างานและพนักงานเก่าสอนงานและให้คำแนะนำ จึงสามารถปรับตัวเข้ากับงานและเพื่อนร่วมงานได้จึงไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความเชื่ออำนาจควบคุม กับ ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรควรนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทุกคนในองค์กร การจัดระบบการทำงานให้เหมาะสมกับภาระงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เป็นต้น องค์กรควรเน้นความสำคัญในการปรับปรุงด้านการคงอยู่กับองค์กร มีการเอื้ออำนวยให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และพนักงานสามารถมองเห็น โอกาสที่จะเกิดความก้าวหน้าได้ภายในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น
2. ควรมีการทำแบบสอบถามเชิงลึก เป็นการตอบข้อคำถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด
3. ควรมีการศึกษาถึงคุณลักษณะของงานเชิงวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยการออกแบบ โปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มนัชชา จันทเขต. (2551). ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(สำนักงานใหญ่). วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิริระ โอภาสพงษ์. (2543). ทุนมนุชย์. กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.บิซิเนสเพลส จำกัด.
- ศิริลักษณ์ ขำหาญ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สรียา บุญธรรม. (2558). บรรยากาศองค์การพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์จังหวัดนครปฐม. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อในปัจจัยควบคุมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- หรรษมน ประสาทแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมสร้างความสำเร็จ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.