วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

The Corporate Culture and Work Attitudes that correlate with the Organizational Commitment of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd.

พิชญา ธนโชคศิริกุล
ธัญชนก ตติยโชคสกุล
ฐิติชญา นุกูล

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัย

ของ

พิชญา ธนโชคศิริกุล

ธัญชนก ตติยโชคสกุล

ฐิติชญา นุกูล

นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565

เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย : ☑ **ดีมาก** ☐ **ดี** ☐ **พอใช้**

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

.....

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

.....

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ผู้ดำเนินการวิจัย พิชญา ธนโชคศิริกุล
ธัญชนก ตติยโชคสกุล
ฐิติชญา นุกูล

อาจารย์ปรึกษา ศุภมิตร บัวเสนาะ
หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ปี พ.ศ. 2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยของทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ประชากร คือ พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จำนวน 192 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธี CVR ของ ลอว์ชี่ ที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 ท่าน และค่าความเชื่อมั่นด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจเท่ากับ .713 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาทเท่ากับ .868 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงานเท่ากับ .721 และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคนเท่ากับ .828 ข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ดังนี้ องค์ประกอบด้านความคิดเท่ากับ .819 องค์ประกอบด้านความรู้สึกเท่ากับ .831 และองค์กระกอบด้านพฤติกรรมเท่ากับ .921 และข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเท่ากับ .804 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เท่ากับ .849 และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเท่ากับ .850

จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window)

ผลการวิจัยมีดังนี้ พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 อายุตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 จากการศึกษา พบว่า คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50 คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .42 และคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีระดับสูง คะแนนเฉลี่ยมีค่า 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .56

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ด้านอายุ และรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ด้านเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .743** และ3) ปัจจัยทัศนคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .796**

Abstract

Research Title	The Corporate Culture and Work Attitudes that correlate with the Organizational Commitment of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd.
Researcher	Pichaya Thanachoksirikul Thanchanok Tatiyachokesakul Titichaya Nukul
Research Consultant	Suppamitr Bousanoh
Organization	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Humanities and Social Science Suan Dusit University
Academic Year	2022

The objectives of this research were 1) to study personal factors affecting the Organizational Commitment of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. 2) To study the relationship between the Corporate Culture and Working Attitudes and the Organizational Commitments of employees of Artchit International. Pepper & Spice Co., Ltd. The population was 196 employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. and used accidental Sampling for 100 samples. The tools in this research that questionnaire that divided into two parts as following 1) questionnaire regarding personal characteristics of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. and 2) questionnaire about the Corporate Culture, Work Attitudes and the Organizational Commitment. The questionnaires had content validity ration (CVR) with the Lawshe method form 14 experts and the reliability by internal consistency about the alpha coefficient of the Corporate Culture questionnaire as follows :- 1) Power Orientation Culture equal to .713, 2) Role Orientation Culture equal to .868, 3) Task Orientation Culture equal to .712 and 4) People Orientation Culture equal to .828. The question of Work Attitudes as follows :- 1) Cognitive Component equal to .819, 2) Affective Component equal to .831 and 3) Behavioral Component equal to .921. Moreover, the question of the Organizational Commitment as follows :-

1) Affective Commitment equal to .804, 2) Continuous Commitment equal to .849 and 3) Normative Commitment equal to .850. The researcher collected the data with SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window) computer program.

The research results found that the most of number of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. was 66 females (66.00%). There was 31 persons of age in group of age from 40 years but not more than 50 years (31.00%). In the education level is lower than a bachelor's degree was 70 persons (70.00%). There was 49 persons about working years in the group of less than 5 years (49.00%). The income in employees less than 9,000 baht was 64 persons (64.00%). Moreover, the result about questionnaires score that the average score of the Corporate Culture in overall was 3.98 and Standard Deviation (SD) at .50 which was high level, the average score of Work Attitudes in overall was 4.03 and Standard Deviation (SD) at .42 which was high level, and the average score of the Organizational Commitment was 4.04 and Standard Deviation (SD) at .56 which was high level also.

The hypothesis testing found that 1) The personal factors of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. in different personal factor about age and income was different in the Organizational Commitment at statistical significance at the .05 except, the different personal factors of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. such as gender, education level, and year of working were not different in the Organizational Commitment, 2) The Corporate Culture is correlate with the Corporate Commitment of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. in overall at statistical significance at the .01 level which correlation coefficient was moderate level at .743.** and 3) Work Attitudes is correlate with the Corporate Commitment of employees of Artchit International Pepper and Spice Co., Ltd. in overall at statistical significance at the .01 level which correlation coefficient was moderate level at .796.**

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้นำเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ในที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนและผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนถ่ายทอดและอบรมสั่งสอน เพื่อที่ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและสังคมต่อไป

ขอขอบคุณบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และบุคลากรที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

และสุดท้ายขอบคุณเพื่อน ๆ ในกลุ่มที่ช่วยผลักดันให้มีแรงฮึกเหิมในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วง ถ้าไม่มีเพื่อนเราก็คงไม่มีไฟในการทำงาน ขอบคุณจากใจจริง

พิชญา ธนโชคศิริกุล
ธัญชนก ตติยโชคสกุล
ฐิติชญา นุกูล
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
พุทธศักราช 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญ	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
3. ขอบเขตการวิจัย	3
4. สมมติฐานการวิจัย	4
5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย	5
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร	11
1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร	11
1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	12
1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร	13
1.4 คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร	14
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน	16
2.1 ความหมายของทัศนคติ	16
2.2 องค์ประกอบของทัศนคติ	17
2.3 ประเภทของทัศนคติ	18
2.4 แหล่งที่มาของการเกิดทัศนคติ	19
2.5 การวัดทัศนคติ	21
2.6 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ	23
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	23
3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	23
3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	25
3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	27
3.4.1 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	27
3.4.2 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎี Side-Bet ของ Becker	29
3.4.3 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	29
4. ประวัติและข้อมูลบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	31
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
6. การสังเคราะห์ตัวแปร	39
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	44
2. เครื่องมือในการวิจัย	45
3. ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	45
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการใช้วิจัย	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย	50
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	51
2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	52
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	53
4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
1. สรุปผลการศึกษาวิจัย	66
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	69
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้	74
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์องค์การ และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	82
ประวัติผู้วิจัย	90

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร	47
ตารางที่ 3.2	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปร จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	48
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้	51
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	52
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน	53
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	53
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเรื่อง เพศของพนักงานบริษัทอาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)	54
ตารางที่ 4.6	แสดงผลสถิติบรรยายของอายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร	54
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านอายุของพนักงานบริษัทอาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร	55
ตารางที่ 4.8	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่อายุกับความผูกพันต่อองค์กร	55
ตารางที่ 4.9	แสดงผลการทดสอบวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)	56
ตารางที่ 4.10	แสดงผลสถิติบรรยายของระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.10	แสดงผลสถิติบรรยายของระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร	57
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์-เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	58
ตารางที่ 4.12	แสดงผลสถิติบรรยายของรายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร	58
ตารางที่ 4.13	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของรายได้ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	59
ตารางที่ 4.14	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่รายได้กับความผูกพันต่อองค์กร	59
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยใช้ค่า Correlations	60
ตารางที่ 4.16	แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน3 ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	61
ตารางที่ 4.17	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและคำสำคัญ

ปัจจุบันในโลกของธุรกิจรวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมต่างก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพเศรษฐกิจ บริษัทต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาศักยภาพของบริษัทตนเองให้ทันโลกทันสถานการณ์ หรือปัญหาของวิกฤติต่าง ๆ ของธุรกิจที่เกิดขึ้น เช่น ในปัจจุบัน ปัญหาของเชื้อไวรัส-โคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 นั้นยังคงระบาดอยู่ตั้งแต่เดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2562 แล้วก็ไม่มีท่าทีว่าจะหมดไป จึงทำให้ในหลาย ๆ บริษัทต้องปิดตัวลงจากปัญหาเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่เกิดขึ้น แต่บางองค์กรที่ยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้ก็ยังพบกับปัญหาของปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ที่อาจทำให้องค์กรมีความสั่นคลอน เช่น เรื่องของการเก็บรักษาพนักงาน (Employee Retention) ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่เคยสิ้นสุดไปจากการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในยุคสมัยใดก็ตาม เนื่องจากองค์กรต้องการประสบความสำเร็จ และความสำเร็จขององค์กรก็มาจากพนักงานในองค์กรที่ช่วยกันผลักดันพัฒนาองค์กรให้ไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะพนักงานที่มีฝีมือ องค์กรเลยต้องหาวิธีที่จะดูแลและเก็บรักษาพนักงานที่มีฝีมือไว้เป็นอย่างดี (ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร, 2558) ในปัจจุบันมีเด็กจบใหม่ที่เก่งมากประสบการณ์ และประสบความสำเร็จตั้งแต่อายุน้อย แต่ก็มีปัญหาในเรื่องของการเปลี่ยนงานอยู่บ่อยครั้ง จึงถูกมองว่าเป็นคนที่มีความอดทนต่ำ ไม่สู้งาน เจอปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ลาออก รวมทั้งถูกมองว่าเป็นพนักงานที่ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร และไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจเป็นเพราะยังพบข้อผิดพลาดหลายอย่างขององค์กรที่อาจทำให้รู้สึกว่าไม่มั่นคง ซึ่งค่านิยมของคนรุ่นเก่ามักมองว่า การมีงานทำเป็นความมั่นคงและประสบความสำเร็จในชีวิต เชื่อว่าต้องศึกษาเล่าเรียนอย่างหนักเพื่อที่จะได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการดี ๆ จนบางทีก็ยอมทำงานในองค์กรที่เงินเดือนน้อย และไม่รู้ว่าจะได้เลื่อนตำแหน่งเมื่อใด แต่คนรุ่นใหม่ไม่คิดเช่นนั้น พวกเขาเติบโตขึ้นมาในยุคของเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าไปในทุก ๆ ด้านของการใช้ชีวิต ทุกอย่างสะดวกสบายและรวดเร็ว ดังนั้น คนรุ่นใหม่จึงไม่ชอบที่จะรอในสิ่งที่ตัวเองเสียเปรียบ แต่เลือกที่จะไปแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดให้กับตนเอง และอยากเห็นผลลัพธ์ของสิ่งต่าง ๆ ให้เร็วที่สุด ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานทำงานอยู่กับองค์กรได้นานคงหนีไม่พ้น “ความผูกพันที่พวกเขามีต่อองค์กร” ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเมื่อองค์กรสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานแล้ว ก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นแบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน (นวรัตน์ เพชรพรหม

2562) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความรักความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร หากพนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรแล้วไม่ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงใด ๆ พนักงานทุกคนก็พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจและร่วมกันก้าวหน้าเติบโตไปกับองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย , 2550 อ้างถึงใน ปรัชญา ดาดี, 2557) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรอาจส่งผลต่อทัศนคติในการทำงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกำหนดให้พนักงานในองค์กรเกิดความคิดและทัศนคติในการทำงานนั้น ๆ ว่าจะเป็นไปในทิศทางใด ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็จะสามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีทัศนคติในการทำงานเชิงบวกได้

อีกประการหนึ่งในเรื่องของการทำงานในองค์กรที่น่าสนใจ ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลวัยทำงานไม่ต่างจากวัฒนธรรมองค์กร เพราะการที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือ องค์กรล้วนแต่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและการรับรู้ และเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรใดก็ตาม (ชยันต์ ศรีวิจารณ์, 2554) หากบุคคลในองค์กร ไม่มีทัศนคติที่ดีต่องานหรือองค์กรก็จะส่งผลต่อปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น พนักงานไม่อยากมาทำงาน หรือ อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรทุกองค์กรพึงมี เพราะมีความสำคัญต่อตัวองค์กรเป็นอย่างมาก คือเป็นตัวเชื่อมระหว่างพนักงานกับองค์กรเข้าด้วยกัน ยิ่งพนักงานที่มีความผูกพันธ์ต่อองค์กรมาก เช่น มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดี และความเอาใจใส่ต่อองค์กร อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร (ภัทริกา ศิริเพชร, 2541 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553) ทั้งนี้ยังรวมถึงมีความเต็มใจ มุ่งมั่นพยายาม ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น องค์กรก็จะมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น และผลลัพธ์ที่เป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันธ์ต่อองค์กรก็คือ พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานนั้นน่าจะมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และตระหนักว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความหลากหลาย มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีแก่ตัวองค์กรนั้น ๆ ซึ่งหากองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีอาจจะเป็นการส่งเสริมให้องค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานลดลง องค์กรสามารถรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

เช่นเดียวกับทัศนคติในการทำงาน เพราะเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนและมีความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เป็นสิ่งที่จะเชื่อมโยงไปสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นตัวบ่งบอกถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานได้เช่นกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือก บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด หรือที่บุคคลทั่วไปรู้จักกันในนามของ ง่วนสูน ตรามือที่ 1 มาเป็นประชากรที่ใช้ศึกษา ทั้งนี้เพราะองค์กรนี้เป็นผู้ผลิตพริกไทยและเครื่องเทศแห่งแรกในประเทศไทย จนเป็นที่ยอมรับภายในประเทศอย่างกว้างขวาง สืบเนื่องจากเป็นองค์กรผู้นำทางด้านเครื่องเทศมากกว่า 60 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2491 ทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริโภค รวมไปถึงพนักงานในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับองค์กรมาอย่างยาวนาน พนักงานส่วนใหญ่ล้วนมีความอาวุโสทั้งในด้านวัยวุฒิ และอายุในการทำงาน ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์ แอนด์ สไปซ์ จำกัด ว่าวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนางานบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยของทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์-สไปซ์ จำกัด

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

3.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

3.1.1.2 วัฒนธรรมองค์กร แบ่งเป็น วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งคน

3.1.1.3 ทัศนคติในการทำงาน แบ่งเป็น องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด จำนวน 192 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งไม่ได้ใช้หลักของความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2565

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์-สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์-สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์-เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2.4 วัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3.1 องค์ประกอบด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่น และความเอาใจใส่ต่อองค์กร อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร มีความเต็มใจ มุ่งมั่นพยายาม ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

5.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงนั้น จะเป็นผู้ที่จะทำงานกับองค์การต่อไป เพราะเขาอยากและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuous Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ รวมถึงทางเลือกที่มีอยู่และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ หรือรับรู้ถึงประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากเขาจะต้องออกจากองค์การ จะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน ว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะ โยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงนั้นจะทำงานกับองค์การต่อไป เพราะว่า เขาจำเป็นจะต้องอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

5.1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะแสดงออกถึงความคิดที่ว่า เขาควรจะทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ อันเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ สิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ พันธะผูกพัน หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณที่มีต่อองค์การ ทำให้พนักงานเลือกที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การและอยู่กับองค์การต่อไป

5.2 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นแบบแผนของค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก ที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกัน ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และถ่ายทอดไปยังสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีความโดดเด่นของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกันอย่างชัดเจน

5.2.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power Orientation Culture) หมายถึง เป็นองค์กรที่ผู้นำมีบทบาทเด่น และผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อผู้นำ มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงที่เดียวแต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกัน มีการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวสูง สามารถตอบสนองกลับได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน มีการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการต่อสู้เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว มีการนำระบบรางวัลมาใช้ในการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานในองค์กร สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นแข่งขันมากกว่าทำงานกันตามสบาย

5.2.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role Orientation Culture) หมายถึง เป็นองค์กรที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งใจไว้ มีลักษณะระบบเป็นราชการ ซึ่งยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ เน้นลำดับขั้นของอำนาจและสถานภาพ การสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้าและให้คุณค่ากับความมั่นคงและความน่าเคารพมากเท่าๆกับความสามารถของบุคคล เป็นองค์กรที่นำเอากฎระเบียบมาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน

5.2.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (Task Orientation Culture) หมายถึง เป็นองค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทุกคนในองค์กรรับรู้ใน พันธกิจและสามารถเข้าใจถึงทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์กรใช้ในพันธกิจนั้น ทำให้ทุกคนสามารถก้าวตามกลยุทธ์จนสามารถมุ่งไปยังเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานที่มีความรวดเร็วและยืดหยุ่น เป็นองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาการพยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่หรือแสดงพฤติกรรม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ สมาชิกองค์กรได้รับการกระตุ้นให้สรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ

5.2.4 วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People Orientation Culture) หมายถึง เป็นองค์กรที่มีลักษณะที่มี ความผูกพันมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกในองค์กรเป็นหลัก บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกันในองค์กร มีการมอบหมายอำนาจโดยจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานนิยมใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยการร่วมคาดหวังในสิ่งที่ตรงกัน ทำให้เกิดการตกลงเห็นพ้องต้องกันได้ง่ายขึ้น สมาชิกในองค์กรจะรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เนื่องจากได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ (Empowerment) และลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นทีมงาน มีอิสรภาพทางความคิดของแต่ละคน มีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์กร โดยองค์กรมีความเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

5.3 ทัศนคติในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการมีปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าสิ่งไหนที่ พอใจ-ไม่พอใจ, ชอบ-ไม่ชอบ, ดี-ไม่ดี เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบ โดยที่ทัศนคติใรการทำงานนั้นสามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยการใช้ประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลและทัศนคตินั้นเป็นสิ่งที่สังเกตได้ยาก เพราะ เป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication)

5.3.1 องค์ประกอบด้านความคิด (Cognitive Component) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล เหตุการณ์ กล่าวคือการที่บุคคลสามารถนำเอาคุณค่าทางสังคมที่ได้รับจากการอบรมสั่งสอน และถ่ายทอดมาใช้ในการวิเคราะห์พิจารณาประกอบเหตุผลของการที่ตนจะประเมิน หากรู้ในทางที่ดีก็จะมีทัศนคติที่ดี หากไม่รู้เลยก็ไม่มีทัศนคติ ข้อแตกต่างระหว่างส่วนนี้กับความรู้สึก คือการพิจารณาของบุคคลในส่วนนี้จะมีลักษณะปลอดจากอารมณ์ แต่จะเป็นเรื่องของเหตุผลที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อจะแสดงให้เห็นถึงความคิดของบุคคล หรือสิ่งของและข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้น ๆ เช่น งานของฉันขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น

5.3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนให้เกิดทัศนคตินั้น ๆ ลักษณะทางอารมณ์ที่สอดคล้องกับความคิด บรรดาความรู้สึกที่ ชอบ ไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ของบุคคล เช่น ฉันไม่ชอบงานของฉัน เป็นต้น

5.3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะทำ หรือมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม (Action Tendency) โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากความคิด และความรู้สึกซึ่งออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ

5.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

5.4.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ เพศชาย และกลุ่มที่ 2 คือ เพศหญิง

5.4.2 อายุ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี, กลุ่มที่ 2 คือ อายุตั้งแต่ 30 ปีแต่ไม่เกิน 40 ปี, กลุ่มที่ 3 คือ อายุตั้งแต่ 40 ปีแต่ไม่เกิน 50 ปี, กลุ่มที่ 4 คือ อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

5.4.3 ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่ 2 คือ ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

5.4.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่า 5 ปี, กลุ่มที่ 2 คือ ตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี, กลุ่มที่ 3 คือ ตั้งแต่ 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี และกลุ่มที่ 4 คือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

5.4.5 รายได้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 ต่ำกว่า 9,000 บาท, กลุ่มที่ 2 คือ ตั้งแต่ 9,000 บาทแต่ไม่เกิน 15,000บาท, กลุ่มที่ 3 คือ ตั้งแต่ 15,000 บาทแต่ไม่เกิน 21,000 บาท และกลุ่มที่ 4 คือ ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทำให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พ-เพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ว่าส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน

6.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยของทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด

6.3 ผู้บริหารของบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด สามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายขององค์กร อันจะทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์กรและทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
    - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
    - 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
    - 1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร
    - 1.4 คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน
    - 2.1 ความหมายของทัศนคติ
    - 2.2 องค์ประกอบของทัศนคติ
    - 2.3 ประเภทของทัศนคติ
    - 2.4 แหล่งที่มาของการเกิดทัศนคติ
    - 2.5 การวัดทัศนคติ
    - 2.6 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
    - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
    - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
    - 3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร
    - 3.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
        - 3.4.1 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
        - 3.4.2 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎี Side-Bet ของ Becker
        - 3.4.3 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
4. ประวัติและข้อมูลบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การสังเคราะห์ตัวแปร
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา (2560 : 23) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ซึ่งมีระเบียบแบบแผนมีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกัน และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยยึดหลักความคุ้มค่า หลักความมีประสิทธิภาพและหลักประสิทธิผล

นวรัตน์ เพชรพรหม (2562 : 25) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมอุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น พนักงานมีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสู งย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีประสิทธิภาพ

ปรัชญา ดาดี (2557 : 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรมีการรับรู้ถึงระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติตัวในการทำงาน การตีความ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ อันส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรทุกคนก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมายที่สมาชิกในองค์กรนั้นได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

วัลลภ บุตรเกตุ (2562 : 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณี ที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน ส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการ-ปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับ ยึดถือปฏิบัติกัน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่น สู่รุ่น เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ อันจะทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายขององค์การนั้น

สุนทร วงษ์ไวศยวรรณ (2540 : 11 อ้างถึงใน วิรุฬจิต กลิ่นละออ, 2560 : 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) และค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมนี้เป็นแนวทางใน การคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยบูรณาการความหมายเพื่อใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นแบบแผนของค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก ที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรให้ก้าวไปในทิศทาง

เดียวกัน ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และถ่ายทอดไปยังสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีความโดดเด่นของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกันอย่างชัดเจน

1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาในเรื่องความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรจาก ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา (2560 : 17), ปรัชญา ดาดี (2557 : 8) และ วัลลภ บุตรเกตุ (2562 : 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

1.2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์กรนั้น ๆ ในอดีต เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบดังกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทาง รูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร

1.2.2 วัฒนธรรมองค์กรช่วยเหลือส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับและพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงสามารถสนับสนุนให้สมาชิกใหม่ในองค์กรมีความผูกพันต่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าความสนใจส่วนตัวของแต่ละปัจเจก-บุคคล

1.2.3 วัฒนธรรมองค์กรเป็นการกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์กรให้มีพฤติกรรมและการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนกาวที่เชื่อมติดบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ควรจะพูดอย่างไรและควรจะทำอย่างไร

1.2.4 วัฒนธรรมองค์กรจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานและพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์การ

1.2.5 วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ถ้าหากยิ่งมีการกำหนดวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งเด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น และเป็นค่านิยมหรือความเชื่อที่พนักงานมีร่วมกัน พนักงานส่วนใหญ่ให้การยอมรับยึดเหนี่ยวในค่านิยมและความเชื่อนั้นรวมทั้งเป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่งนั้นมีความแตกต่างกัน

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสำคัญมากในการเป็นรากฐานที่กำหนดพฤติกรรมและการ-ปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนาของสมาชิกในองค์กร นำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคตซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมองค์กร

ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง วัฒนธรรมองค์กรสามารถสนับสนุนผลการทำงานขององค์กรได้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนกลยุทธ์และการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรสามารถส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กรทำให้มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น

1.3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

เดล และ แคนนาดี้ (Deal and Kennedy อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562 : 20) วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หรืออ่อนแอซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ

1.3.1 วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมากคนเห็นพ้องต้องกัน และยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มากและทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์การมาก ในองค์การทางการทหารหรือในองค์การของชาวเกาหลีและญี่ปุ่นจะมีวัฒนธรรมองค์การที่มีน้ำหนักและมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์การแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจาชาตินั่นเอง

เดล และ แคนนาดี้ ได้เสนอว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ

1) มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์และความเชื่อขององค์การที่ชัดเจน เช่น บริษัท 3 M ที่มีความเชื่อในการมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม

2) มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์การ เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์

3) มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์การ เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์การ

4) มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การแก่สมาชิกในองค์การนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพก หรือบัตรวัฒนธรรมองค์การติดตัวพนักงาน

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก แต่ขณะเดียวกันก็พบว่าองค์การมักจะยึดถือดีและมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ ตลอดจนมีความเป็น-ระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์การนั้น ๆ

มีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบ-ความสำเร็จและถ้าองค์การต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก ตัวอย่างขององค์การที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ได้แก่ วอลมาร์ท สายการบินเซาท์เวสต์ บริษัทเครื่องสำอางแมรี่เคย์ สวนสนุกดิสนีย์ และฮิวเล็ตแพคการ์ด เป็นต้น

1.3.2 วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมาก และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์การที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์การจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การมากนัก หรือเนื่องจากองค์การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

จากประเภทของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมักมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากทั้งการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร สมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันกับองค์กร การที่วัฒนธรรมองค์กรจะเข้มแข็งได้นั้นองค์กรจะต้องมีค่านิยม มีวีรบุรุษ มีพิธีกรรมและพิธีการ และมีเครือข่ายของวัฒนธรรม เมื่อองค์กรมีความเข้มแข็งมากองค์กรนั้น ๆ ก็จะมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และองค์กรมักจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ยาก ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอมักไม่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรมากนัก มักที่จะเปลี่ยนแปลงได้ง่าย มักเกิดกับองค์กรที่ก่อตั้งได้ไม่นาน ผู้นำองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรหรือองค์กรนั้นเปิดรับการเปลี่ยน

1.4 คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรจาก ปรัชญา ดาดี (2557 : 10-16) และ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562 : 27) ได้แบ่งคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1.4.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power Orientation Culture) เป็นองค์กรที่ผู้นำมีบทบาทเด่นและผู้ใต้บังคับบัญชาจะยอมรับและเชื่อผู้นำ มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงที่เดียว แต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกัน มีการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวสูง สามารถตอบสนอง-กลับได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน มีการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการต่อสู้เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว มีการนำระบบรางวัลมาใช้ในการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานในองค์กร สมาชิกในองค์กรมุ่งมั่นแข่งขันมากกว่าทำงานกันตามสบาย

1.4.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role Orientation Culture) เป็นองค์กรที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ โดยมีความขยันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตัวเองตั้งใจไว้ มีลักษณะระบบเป็นราชการ ซึ่งยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ เน้นลำดับขั้นของอำนาจและสถานภาพ การสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงาน

อย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้าและให้คุณค่ากับความมั่นคงและความน่าเคารพมากเท่าๆกับความสามารถของบุคคลเป็นองค์กร ที่นำเอากฎระเบียบมาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน

1.4.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (Task Orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทุกคนในองค์กรรับรู้ใน พันธกิจและสามารถเข้าใจถึงทิศทางของกลยุทธ์ที่องค์กรใช้ในพันธกิจนั้น ทำให้ทุกคนสามารถก้าวตามกลยุทธ์จนสามารถมุ่งไปยังเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานที่มีความรวดเร็วและยืดหยุ่น เป็นองค์กรที่ผู้บังคับบัญชาการพยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่หรือแสดงพฤติกรรม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ สมาชิกองค์กรได้รับการกระตุ้นให้สรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ

1.4.4 วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People Orientation Culture) เป็นองค์กรที่มีลักษณะที่มีความผูกพันมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกในองค์กรเป็นหลัก บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกันในองค์กร มีการมอบหมายอำนาจโดยจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานนิยมใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยการร่วมคาดหวังในสิ่งที่ตรงกัน ทำให้เกิดการตกลงเห็นพ้องต้องกันได้ง่ายขึ้น สมาชิกในองค์กรจะรู้สึกได้ถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เนื่องจากได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ (Empowerment) และลักษณะการทำงานที่มุ่งเน้นทีมงาน มีอิสรภาพทางความคิดของแต่ละคน มีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์กร โดยองค์กรมีความเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดหรือสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

จากคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ว่า มีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีหลายคนแบ่งคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้หลากหลายประเภท ซึ่งในแต่ละวัฒนธรรมองค์กรนั้นมุ่งเน้นลักษณะของการทำงานหรือปฏิบัติตนที่แตกต่างกัน โดยสมาชิกในองค์กรของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละประเภทล้วนมีแนวทางการทำงานหรือปฏิบัติตนที่แตกต่างกันด้วย ขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกในองค์กรนั้นจะอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรแบบใด ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นตัวกำหนดแบบแผนของ ค่านิยม ทัศนคติ

ความเชื่อ ความรู้สึก และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรให้ก้าวไปในทิศทางเดียวกันและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งถูกสร้างหรือพัฒนาขึ้นมาจากกลุ่มคนในองค์กรเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่องค์กรต้องประสบ มีอิทธิพลต่อการ-รับรู้ ความคิด ของสมาชิกภายในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ วัฒนธรรมองค์กรนั้นจะต้องเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกภายในองค์กรและองค์กรเอง จึงจะเรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้จึงถูกสอนหรือถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อเป็นตัวกำหนดในการรับรู้ความคิด และการปฏิบัติ ให้เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีความแตกต่างกันของวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

2.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Aptus แปลว่า โน้มเอียง ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้อย่างแตกต่างกันตามทรรศนะของตน ดังนี้

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533 : 122 อ้างถึงใน วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2557 : 13) ได้กล่าวถึงทัศนคติว่าเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้าง วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบ ต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารอันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

เชิดศักดิ์ โฆวาสิทธิ์ (2527 : 66 อ้างถึงใน ณชพัฒน์ อัศวรัชชนันท์, 2544 : 8) ทัศนคติหมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบวิธีของสังคม ซึ่งทัศนคติเหล่านี้จะแสดงออก หรือปรากฏให้เห็นเด่นชัดในกรณีที่สิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

สุมนัส จิตพิทักษ์ (2522 อ้างถึงใน บุษกร ทับทิม, 2549 : 9) ได้อธิบายว่า ทัศนคติมาจากศัพท์ภาษาละติน "Aptus" ซึ่งมีความหมายว่า เหมาะเจาะ (fitness) หรือการปรุงแต่ง (adapted ness) ในทางจิตวิทยาถือว่าทัศนคติเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่ไม่สามารถจะสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่จะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยกรรมวิธีที่ซับซ้อน นักจิตวิทยาทางตะวันตกคนแรกคนหนึ่งที่นำคำว่า attitude มาใช้ ก็คือ สเปนเซอร์ (Spender)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 64 อ้างถึงใน อัครายุตม์ กาญจนเสถียร, 2555 : 28) ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานระหว่างความนึกคิด ความเชื่อ

ความคิดเห็น ความรู้และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในทางประเมินค่าอันอาจไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549 : 109 อ้างถึงใน ภูมิพัฒน์ พลราช, 2560 : 6) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการตอบสนองจะแสดงออกในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ มีลักษณะดังนี้

1) เป็นสภาพความพร้อมทางจิตที่สร้างขึ้นโดยรับอิทธิพลจากประสบการณ์ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น โกรธ เกลียด รัก เป็นต้น

2) เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง คือ เมื่อมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น เช่น ชอบวิชาจิตวิทยาสังคม ก็มีความต้องการที่จะเรียนหรือสนใจวิชาจิตวิทยาสังคมอยู่เสมอ

3) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นกลุ่มและจัดระเบียบไว้แล้วในตัวเอง คือ เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้วก็จะเกิดอย่างต่อเนื่องกัน และจะติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น โกรธก็จะหน้างอ หน้าบึ้ง เป็นต้น

4) เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ หมายความว่า ประสบการณ์นั้นจะมีส่วนช่วยในการสร้างสมประสบการณ์

5) เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของทัศนคติที่กล่าวมา ผู้วิจัยบูรณาการความหมาย เพื่อใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ว่า ทัศนคติในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ และการมีปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าสิ่งไหนที่ พอใจ-ไม่พอใจ, ชอบ-ไม่ชอบ, ดี-ไม่ดี เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบ โดยที่ทัศนคติในการทำงานนั้นสามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยการใช้ประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลและทัศนคตินั้น เป็นสิ่งที่สังเกตได้ยาก เพราะ เป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Interpersonal Communication)

2.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

จากการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบของทัศนคติจาก วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557 : 17), ณชพัฒน์ อัศวรัชชนันท์ (2544 : 8-9), บุษกร ทับทิม (2549 : 12), อัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2555 : 29-30), ภูมิพัฒน์ พลราช (2560 : 7-8) และ ศิริมล เอี่ยมสำอางค์ (2556 : 19) ได้กล่าวไว้ว่าทัศนคติสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ

2.2.1 องค์ประกอบด้านความคิด (The Cognitive Component) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล เหตุการณ์ กล่าวคือการที่บุคคลสามารถ

นำเอาคุณค่าทางสังคมที่ได้รับจากการอบรมสั่งสอน และถ่ายทอดมาใช้ในการวิเคราะห์พิจารณาประกอบเหตุผลของการที่ตนจะประเมิน หากรู้ในทางที่ดีก็จะมีทัศนคติที่ดี หากไม่รู้เลยก็ไม่มีทัศนคติ ข้อแตกต่างระหว่างส่วนนี้กับความรู้สึก คือการพิจารณาของบุคคลในส่วนนี้จะมีลักษณะปลอดจากอารมณ์ แต่จะเป็นเรื่องของเหตุผลที่สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อจะแสดงให้เห็นถึงความคิดของบุคคล หรือสิ่งของและข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้น ๆ เช่น งานของฉันขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น

2.2.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนให้เกิดทัศนคตินั้น ๆ ลักษณะทางอารมณ์ที่สอดคล้องกับความคิด บรรดาความรู้สึกที่ ชอบ ไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ของบุคคล เช่น ฉันไม่ชอบงานของฉัน เป็นต้น

2.2.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะทำ หรือมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม (Action Tendency) โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคล อันเป็นผลต่อเนื่องมาจากความคิด และความรู้สึกซึ่งออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ

สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีลักษณะของการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ดังนั้น การที่บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่างกัน ก็เนื่องมาจากบุคคลเกิดความเข้าใจ มีความรู้สึกหรือมีแนวคิดต่างกัน ดังนั้นส่วนประกอบด้านความคิดรู้ความเข้าใจ จึงนับเป็นส่วนประกอบขั้นพื้นฐานของทัศนคติ และส่วนประกอบนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลอาจต่างกันในทางบวกและทางลบ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้การเกิดของทัศนคติ

2.3 ประเภทของทัศนคติ

จากการศึกษาในเรื่องประเภทของทัศนคติจาก วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557 : 17), ณชพัฒน์ อัศวรัชชนันท์ (2544 : 9-10) และอัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2555 : 30) ได้กล่าวไว้ว่าบุคคลจะแสดงออกทางทัศนคติ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท

2.3.1 ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึกหรืออารมณ์ต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ และพอใจ

2.3.2 ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียการแสดงออกทางความรู้สึกที่มีต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่ชอบ ไม่พอใจ ไม่ดีและไม่ยอมรับ

2.3.3 การไม่แสดงออกทางทัศนคติหรือทัศนคติเฉย ๆ (Neutral Attitude) คือ ทัศนคติที่เป็นกลาง หรือไม่แสดงออกทางความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในแนวทางใด อาจเกิดจากไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่มีแนวโน้มทัศนคติในด้านบวกหรือด้านลบนั้นอยู่เดิม

สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติทั้งสามประเภทนี้ บุคคลอาจมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยม และอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งการแสดงออกของทัศนคตินั้น เกิดจากการก่อตัวของทัศนคติที่สะสมไว้เป็นความคิด และความรู้สึก จนสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ตามทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้น

วอลเตอร์ส (Walters, 1978 : 261 อ้างถึงใน เดือนเพ็ญ แบสิ่ว 2559 : 16) ได้แบ่งประเภทของทัศนคติไว้ทั้งหมด 5 ประเภท ดังนี้

1) ความเชื่อ คือ ความโน้มเอียงที่ทำให้ต้องยอมรับเพราะเป็นข้อเท็จจริง และเป็นสิ่งที่มีการสนับสนุนโดยความเป็นจริงข้อมูลอื่น ๆ ใด ๆ ที่มีน้ำหนักมาก ความเชื่อส่วนใหญ่จะเป็นสิ่งที่มีเหตุผลที่ถาวรแต่อาจจะมีหรือไม่มีความสำคัญก็ได้

2) ความคิดเห็น คือ ความโน้มเอียงที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความแน่นอน ซึ่งความคิดเห็นนั้นอาจเป็นข้อเท็จจริงบางอย่าง แต่ข้อเท็จจริงนั้นเป็นเพียงข้อสรุปของคำแนะนำที่ผู้บริโภคแสดงออก ความคิดเห็นมักจะเกี่ยวข้องกับคำถามในปัจจุบัน และง่ายที่จะเปลี่ยนแปลง

3) ความรู้สึก คือ ความโน้มเอียงซึ่งมีพื้นฐานมาจากอารมณ์โดยธรรมชาติ โดยอารมณ์สามารถมีลักษณะถาวร และมีสมมติฐานลึก แต่ความรู้สึกไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่สนับสนุนด้วยข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

4) ความโอนเอียง คือ รูปแบบบางส่วนของทัศนคติ เมื่อเมื่อผู้บริโภคอยู่ในสภาวะที่ตัดสินใจไม่ได้

5) ความมีอคติ คือ ความเชื่อทางจิตใจที่ทำให้เกิดอคติ หรือว่าความเสียหายในทางตรงกันข้ามกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่ เมื่อผู้บริโภคอาจมีความรู้สึกหรือความคิด หรือความเชื่อที่เป็นอคติก็ได้

2.4 แหล่งที่มาของการเกิดทัศนคติ

จากการศึกษาในเรื่องของการเกิดทัศนคติจาก วีราภรณ์ บุตรทองดี (2557 : 9), อัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2555 : 30) และภูมิพัฒน์ พลราช (2560 : 8-9) ได้สรุปองค์ประกอบของแหล่งที่มาของการเกิดทัศนคติโดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.4.1 อิทธิพลจากวัฒนธรรม แต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดแบบแผน เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อความคิดความเชื่อ และความรู้สึก

ของคนในสังคมอย่างมากด้วยเหตุนี้คนในสังคมเดียวกันจึงมักแสดงพฤติกรรมออกมาในแนวทางเดียวกัน

2.4.2 อิทธิพลจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) เช่น สถาบันครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรกที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นแหล่งที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อเด็กโดยฉพาะอย่างยิ่งช่วงวัยก่อนเข้าโรงเรียน เนื่องจากเด็กมักจะมีความคิด และความเชื่อที่คล้อยตามคำอบรมสั่งสอนของพ่อแม่ ดังนั้น ทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวมาแล้วจึงมักจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2.4.3 อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว ประสบการณ์โดยตรง ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) โดยประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีส่วนสำคัญต่อการเกิดทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ทั้งในทางบวก และทางลบโดยเฉพาะหากเป็นประสบการณ์ที่รุนแรงหรือการได้รับความกระทบกระเทือนทางจิตใจของบุคคลจะเป็นสิ่งที่ฝังแน่นในจิตใจ ที่จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้วย

2.4.4 อิทธิพลจากสิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) ทัศนคติเกิดจากการเลียนแบบผู้อื่นหรือการนำแนวทางของบุคคลที่ชื่นชอบมาเป็นต้นแบบ

2.4.5 อิทธิพลจากการติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น (Communication from others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสาร การรับรู้คำพูดหรือการบอกเล่าเรื่องจากผู้อื่น

2.4.6 อิทธิพลจากกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ได้แก่ กลุ่มเพื่อนสนิท กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ครู และเพื่อน ๆ ในโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทัศนคติของเด็กเป็นอย่างมากนอกจากนั้นแรงกดดันจากภายนอกที่ทำให้คนคล้อยตามก็นับว่ามีอิทธิพลสูงต่อการกำหนดทัศนคติไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2.4.7 อิทธิพลจากสื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์แม้กระทั่งอินเตอร์เน็ต เหล่านี้จะมีบทบาทสำกัญต่อการชักจูงให้บุคคลเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดก็ได้ เนื่องจากสื่อมวลชนจะทำหน้าที่ป้อนข้อมูลข่าวสารโฆษณา ประชาสัมพันธ์ รามทั้ง แสดงความคิดเห็นต่อบุคคล และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริโภคข่าวสารจึงมักถูกโน้มน้าวความคิดได้ง่ายถ้าผู้บริโภคขาดวิจารณญาณในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ดีพอ

สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคตินั้นเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์อันเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่แตกต่างกันไป เนื่องจากสังคมเป็นสิ่งที่ล้อมอยู่รอบตัวบุคคลทั้งในทางตรง และทางอ้อม ทัศนคติจึงถูกสร้างขึ้นโดยได้รับอิทธิพลจากสังคมที่อยู่รอบตัวบุดคลแต่ละคน และทัศนคตินั้นสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของบุคคล และการเวลาทัศนคตินับว่ามีประโยชน์ต่อบุคคล คือทำหน้าที่ปกป้อง และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นไปตามแนวทางที่ตนยึดถือ

2.5 การวัดทัศนคติ

ทัศนวลี ผึ้งสีใส (2553 : 10-11 อ้างถึงใน ภูมิพัฒน์ พลราช, 2560 : 10-13) การวัดทันคตินั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยากไม่เหมือนกับการวัดทางกายภาพ ซึ่งเราสามารถวัดได้โดยตรง เพราะทัศนคติเป็นเพียงท่าทีของจิตซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก่อนที่จะทำการแสดงออกไปจริง ๆ ด้วยเหตุนี้การวัดทัศนคติจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องอาศัยการตอบสนองออกมาให้เห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกเสียก่อนจึงจะวัดได้โดยทั่วไป การวัดทัศนคติจะวัดด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยมีการวัดในสองลักษณะ คือ วัดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ทางบวกและทางลบ หมายถึง การประเมินค่าของการรู้ รู้สึก และการกระทำ และการวัดในเชิงปริมาณ (Magnitude) ได้แก่ ความเข้มข้นหรือความรุนแรงของทัศนคติว่าเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์นั่นเอง ทั้งนี้ วิธีการวัดอาจทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมใช้กันมีดังนี้

2.5.1 การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ประสาทหู และประสาทตาเป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีทัศนคดีต่อสิ่งนั้นอย่างไร

2.5.2 การสัมภาษณ์ (Interview) หรือการทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิธีการที่อาศัยการพูดคุย ทั้งโดยการสัมภาษณ์ การซักถาม โดยอาศัยการตอบสนองทางคำพูด ซึ่งเป็นวิธีการวัดที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้งเพราะมีความสะดวกและง่ายต่อการวัด

2.5.3 แบบรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการวัดโดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมาว่ารู้สึกอย่างไร ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดออกมาตามประสบการณ์และความสามารถที่มีอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล วิธีการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง โดยมากจะใช้แบบสอบถามจะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ โดยการแบ่งน้ำหนักของความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ (หรือมากกว่า) คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ทั้งนี้วิธีวัดความคิดเห็นหรือทัศนคติมี 4 วิธี ได้แก่

1) วิธีของเธอร์สโตน (Thurstone's method) เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วทำการเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นทัศนคติไปในทางเดียวกัน เปรียบเสมือนว่าเป็น scale ที่มีช่วงห่างเท่า ๆ กัน (Equal-appearing intervals)

2) วิธีของกัตค์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติ และความคิดเห็นที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูงต่ำที่เปรียบเทียบซึ่งกันและกันได้ โดยเปรียบเทียบจากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3) วิธีจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติและความคิดเห็นโดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น "ดี" ตรงกันข้ามกับ "เลว" "ขยัน"ตรงกันข้ามกับ "ขี้เกียจ" เป็นต้น

4) วิธีของลิเคิร์ท (Likert's method) ถูกคิดขึ้นโดย Rensis Likert เป็นวิธีการสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ประกอบด้วยข้อความที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 คำตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly agree) เห็นด้วย (Agree) ไม่แน่ใจ (Undecided) ไม่เห็นด้วย (Disagree) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly disagree) และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

ในการวัดทัศนคติ ส่วนมากใช้วิธีของ Likert ทั้งนี้ เพราะวิธีการดังกล่าวได้กำหนดให้ข้อความทุกข้อในแบบวัดทัศนคติมีความสำคัญเท่ากันหมด คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดทัศนคติคือผลรวมของคะแนนของทุกข้อในแบบวัดทัศนคติ ซึ่ง Likert ถือว่าผู้มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใด โอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อที่สนับสนุนสิ่งนั้น จะมีมากตามไปด้วย และโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อที่ต่อต้านสิ่งนั้นจะมีน้อย แต่จะมีระดับการเลือกตอบ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง อีกทั้งการใช้แบบวัดทัศนคติของ Likert ใช้จำนวนข้อได้มากกว่าจึงทำให้ครอบคลุมประเด็นเนื้อหาที่น่าสนใจได้อย่างกว้างขวาง ส่วนวิธีการหาระดับทัศนคติโดยจัดหาหัวข้อในหลาย ๆ หัวข้อ โดยในแต่ละหัวข้อจะใส่ระดับทัศนคติให้ครบทุกประเด็น หลังจากนั้นก็จะนำคะแนนที่ได้ในแต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเฉลี่ยนี้เอง คือค่าทัศนคติ

นอกจากนี้ การวัดทัศนคติยังวัดได้โดยการสังเกตพฤติกรรม ซึ่งต้องใช้เวลาเข้าไปลุกคลีและต้องใช้กำลังคน ส่วนมากจึงนิยมใช้การวัดทัศนคติแบบการใช้มาตรวัดทัศนคติที่สร้างขึ้น หรือวัดจากการสร้างแบบสอบถาม แต่มีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ คุณภาพของมาตรวัดหรือแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปัญหาการแกล้งตอบไม่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของตน ซึ่งเรื่องนี้นักวิชาการบางท่านแนะนำว่า ในการสร้างแบบวัดทัศนคติ ต้องนำประโยคทั้งหลายที่เป็นตัวแทนของเนื้อหาที่ต้องการวัดทัศนคติที่ต้องการนั้น มาใช้ให้ครบถ้วนในแง่มุมที่ต้องการวัด ฉะนั้น แบบวัดทัศนคติต่อสิ่งหนึ่ง ๆ จะต้องใช้ประโยคที่เลือกสรรมาแล้วอย่างน้อย 10-20 ประโยคที่เกี่ยวกับเรื่องเดียวกันมาสร้างแบบสอบถาม

สามารถสรุปได้ว่า การวัดทัศนคตินั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทัศนคติเป็นเพียงท่าทีของจิตซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อนที่จะทำการแสดงออกไปจริง ๆ ในการวัดทัศนคตินั้นสามารถทำได้หลายวิธี อยู่ที่การเลือกใช้เหมาะกับบุคคลที่ต้องการจะวัด

2.6 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521 : 1-4 อ้างถึงใน บุษกร ทับทิม, 2549 : 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดทัศนคติ ดังนี้

2.6.1 วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งใด ๆ ของบุคคลย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ไปในทำนองใดด้วย ดังนั้น การทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไป

2.6.2 วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติอย่างไรนั้นเป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่การอยู่ร่วมกันอย่างสงบในสังคมย่อมเป็นไปได้ เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม ในการประกอบอาชีพบางประเภทมีความจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมาะสมมาเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดความเป็นธรรมแก่สังคม เช่น แพทย์ ครู ตำรวจ เป็นต้น การทราบทัศนคติของบุคคลล่วงหน้าจะสามารถเลือกสรรบุคคลตามต้องการ และเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดตามมาด้วย

2.6.3 วัดเพื่อการแก้ไข การวัดทัศนคติในบางเรื่อง เช่น การวัดทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับนโยบายของชาติที่รัฐบาลกำหนดขึ้นมาว่า ประชาชนมีทัศนคติสอดคล้องหรือเห็นด้วยหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้นมาประเทศชาติอาจเกิดความเสียหายได้ เมื่อทราบทัศนคติก่อนก็จะสามารถหาแนวทางในการแก้ไขได้

2.6.4 วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผลทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ กัน สาเหตุภายในหรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น อาจได้ผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง และทัศนคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรองหรือเครื่องหันเหอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลนั้นได้

สามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาเกี่ยวกับการวัดทัศนคตินั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรม หรือการช่วยขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการทำให้เข้าใจความแต่ต่างระหว่าบุคคลมากขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วย่อมนำพาให้องค์การบรรลุไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” แตกต่างกันออกไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายไว้ ดังนี้

ภัทริกา ศิริเพชร (2541 : 7 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553 : 5) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

จิรากล วสะพันธุ์ (2544 : 19 อ้างถึงใน โสมย์สิรี มูลทองทิพย์, 2556 : 11) ได้สรุปความไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543, : 27 อ้างถึงใน ฐิติมา หลักทอง, 2557 : 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 องค์ประกอบได้แก่

1) การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดหมายขององค์กร

2) ความต้องการมีส่วนร่วม หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

3) ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

เกศรี คีรีเสถียร (2543 : 14 อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557 : 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์การไม่ละทิ้งองค์การ วัดได้จากการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อความสำร็จของบริษัท ความรู้สึกกาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความห่วงใยต่อความอยู่รอดของบริษัท ความสอดคล้องกันในเป้าหมายค่านิยมของบุคคลและบริษัท ความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกภาพกับบริษัท

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 98-99 อ้างถึงใน กรกนก มาตรคำมี, 2562 : 10) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ องค์การที่ประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกและได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนของตนเอง แก้ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหา และมักจะให้สรรพนามตัวเราว่า เราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้บูรณาการความหมายเพื่อใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร เช่น มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่น และความเอาใจใส่ต่อองค์กร อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร มีความเต็มใจ มุ่งมั่นพยายาม ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาในเรื่องความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจาก ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : 12) และกรกนก มาตรคำมี (2562 : 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิผลขององค์กร เพราะทำให้องค์กรได้พนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง และสิ่งเหล่านี้ถือเป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร ซึ่งถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ดังนี้

1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

5) ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเข้า-ออกงาน ซึ่งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

6) ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาในเรื่องของความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และทางด้านบริหาร รวมทั้งผู้บริหารในองค์การได้ให้ความสนใจมาก เพราะต่างก็เห็นพ้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารทุกคนต่างก็ปรารถนาจะให้ เกิดขึ้นกับองค์การของตน

7) การมีความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงธรรมชาติของคนโดยทั่วไป ในเรื่องกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนเราจะสร้างความผูกพันหรือเก็บความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของพนักงานได้มากขึ้น

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย อีกทั้งในด้านอัตราการเข้า-ออกงาน การขาดงาน การลาออกหรือเปลี่ยนงานของพนักงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาในเรื่ององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจาก กรกนก มาตรคำมี (2562 : 13-14) และ ศุภมิตร บัวเสนาะ (2564 : 32) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้

3.3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงนั้น จะเป็นผู้ที่จะทำงานกับองค์การต่อไป เพราะเขาอยากและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

3.3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuous Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ รวมถึงทางเลือกที่มีอยู่และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ หรือรับรู้ถึงประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากเขาจะต้องออกจากองค์การ จะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงาน ว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะ โยกย้ายเปลี่ยนแปลง ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรสูงนั้น จะทำงานกับองค์การต่อไป เพราะว่า เขาจำเป็นจะต้องอยู่กับ

องค์การต่อไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม

3.3.3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงนั้น จะแสดงออกถึงความคิดที่ว่า เขาควรจะทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเป็นการมองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ อันเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ สิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ พันธะผูกพัน หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณที่มีต่อองค์การ ทำให้พนักงานเลือกที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การและอยู่กับองค์การต่อไป

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

3.4.1 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1986 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553 : 8-10) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

3.4.2 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎี Side-Bet ของ Becker

ทฤษฎี Side - Bet Theory ของ เบคเคอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน โสมย์สิรี มูลทอง-ทิพย์, 2556 : 26) ได้สร้าง Side - Bet Theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward - cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side - Bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพัน จึงเป็นการที่ต้องทำโคยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานในองค์การมานานเท่าใด ก็จะเกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์การมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์การได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น

3.4.3 ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, : 90-91 อ้างถึงใน ฐิติ-มา หลักทอง, 2557 : 18-19) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ได้แก่

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภยันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation of acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการขอมรับ ความต้องการ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่นเป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะ ได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Afiliation of acceptance needs)

2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสไลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)

4. ประวัติและข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นแนลเพ็พเพอร์ แอนด์ สไปซ์ จำกัด หรือ "ง่วนสูน ตรามือที่ 1" ร้านง่วนสูนเริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2497 จากร้านขายของชำเล็กๆ ในย่านเยาวราช กรุงเทพมหานคร โดย นายอาจจิตต์ ลิ้มประนะ เป็นผู้ริเริ่มกิจการขายพริกไทย และเครื่องเทศเป็นอันดับแรก ด้วยคุณภาพแท้ 100% ภายใต้เครื่องหมาย ตรามือที่ 1 จนเป็นที่ยอมรับภายในประเทศอย่างกว้างขวาง ด้วยเหตนี้ในปี พ.ศ. 2520 ด้วยความตั้งใจของ นาย-อาจจิตต์ ลิ้มประนะ จึงเริ่มก่อตั้ง หจก.บางกอกชิลลี่ ขึ้นเพื่อดำเนินการขยายตลาดต่างประเทศ โดยเป็นผู้ส่งออก สินค้าผลิตภัณฑ์ ตรามือที่ 1 ด้วยการเน้นถึงด้านคุณภาพชั้นเลิศของพริกไทยและเครื่องเทศ อีกทั้งบริการ จนเป็นที่ยอมรับของลูกค้าในประเทศและอีกกว่า 20 ประเทศ ทั่วโลก ปัจจุบัน บริษัทฯ พยายามสรรหาวัตถุดิบอีกทั้งวิธีการผลิต การทำความสะอาดด้วยเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการรักษาความสดใหม่ กลิ่นหอม และรสชาติ คุณประโยชน์ ของพริกไทยและเครื่องเทศไว้อย่างสมบูรณ์ บริษัทยึดหลักนโยบายการควบคุมคุณภาพ คือ หัวใจของผลิตภัณฑ์ ตรามือที่ 1 และมีความภาคภูมิใจที่ได้รับรางวัลเป็นที่ยอมรับจากสถาบันต่าง ๆ ดังนี้

พ.ศ. 2525 ได้รับเครื่องหมาย ม.อ.ก. 297-2529 แสดงตรา มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม หมวดพริกไทยป่น ชนิดขาวตรามือชั้นคุณภาพที่ 1 จากกระทรวงอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2527 ได้รับเกียรติประวัติ สินค้าคุณภาพมาตรฐานสากล ประจำปี 1984 จากประเทศสเปน

พ.ศ. 2531 ผู้ส่งออกยอดเยี่ยม สาขาอุตสาหกรรมการเกษตร (หมวดผู้ส่งออกพริกไทย)

พ.ศ. 2532 ได้รับประกาศโล่รางวัลผู้ผลิตพริกไทยป่นดีเด่น จาก ฯพณฯ มารุต บุนนาค รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2533 ได้รับเครื่องหมายเชลล์ชวนชิม จาก ม.ร.ว.ถนัดศรี สวัสดิวัฒน์

พ.ศ. 2543 ได้รับเครื่องหมาย ISO 9002

พ.ศ. 2544 ได้รับเครื่องหมายรับรองสากล

พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบัน ได้รับการรับรองระบบ GMP พริกไทย และเครื่องเทศ ตรามือที่ 1 และระบบ HACCP พริกไทยขาวป่น ตรามือที่ 1

พ.ศ. 2552 จนถึงปัจจุบัน ได้รับการรับรองระบบการบริหารงาน คุณภาพ ISO 9001: 2008

พ.ศ. 2554 ได้รับเกียรติบัตรรางวัล Prime Minister's Export Award 2011

พ.ศ. 2556 ได้รับเกียรติบัตรรางวัล Thailand Trust Mark 2013

พ.ศ. 2557 ได้รับการรับรองระบบ BRC ISSUE 6 พริกไทยขาวป่น และพริกไทยดำป่น ตรามือที่ 1

พ.ศ. 2557 ได้รับตรา Thai Select ผลิตภัณฑ์อาหารไทยสำเร็จรูป 5 รายการ จากสำนักพัฒนาการค้า และธุรกิจ การเกษตรและอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมการค้า ระหว่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากการสอบถามกับผู้บริหารของบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นแนลเพ็พเพอร์ แอนด์สไปซ์ จำกัด จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประชากร 192 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในลำดับต่อไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรัชญา ดาดี (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 284 คน ที่ได้มาจากการเก็บทั้งหมดของประชากรและวิเคราะห์ผลโดย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องต้องกัน ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมพยากรณ์เพื่อประมาณค่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 68.10

นิธิ ตันทวีวงศ์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมาน ทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ

เพียร์สัน โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 269 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป และรายได้ต่อเดือน 75,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและความผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กรและด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ และด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แหวนเพชร ไชยะวง และ ดร.ฐิติมา ไชยะกุล (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว จำนวน 360 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

พบว่า วัฒนธรรมองค์การรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของอิทธิพลวัฒนธรรมองค์การรายด้านกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม พบว่า ระยะเวลาในการทำงานร่วมกัน ความตามใจและยับยั้งชั่งใจ และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีอิทธิพลต่อความ-ผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทัศนคติ แรงจูงใจ และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุเพื่อการศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 2) ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) แรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) บรรยากาศในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทรักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด จำนวน 420 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Sample t- test, One-way ANOVA, Pearson Product-Moment Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 ปี - 40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาท - 18,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ผลการทดสอบสมมุติฐานด้านทัศนคติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติโดยภาพรวมมีระดับที่มาก และพบว่าทัศนคติองค์ประกอบด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ขณะที่ทัศนคติองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมุติฐานด้านแรงจูงใจ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวมมีระดับที่มาก และพบว่าแรงจูงใจปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานไม่นำมาเข้าสมการเพื่อการพยากรณ์แรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบสมมุติฐาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศโดยภาพรวมมีระดับที่มาก และพบว่าบรรยากาศในการทำงานด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านรางวัลตอบแทนด้านอบอุ่นและสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้งและด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ

กับพฤติกรรมการทำงาน และความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม โดยใช้การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 217 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณโดยวิธี Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเน้นผลงาน เน้นคน เน้นการมองแบบวิชาชีพ เน้นระบบปิด เน้นการควบคุมแบบเข้มงวด เน้นการปฏิบัติ ทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเน้นผลงานและเน้นคน และทัศนคติต่องาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุลดาลัด ฉวีสุข (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศต่อความผูกพันองค์กร บริษัทการให้บริการงานรับจ้างเหมาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Outsourcing) แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์และอภิปรายผลความคิดเห็นและทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและพนักงาน เพื่อหาช่องว่างระหว่างกลยุทธ์การบริหารบุคลากรในสถานการณ์ปัจจุบัน จากนั้นหากลยุทธ์ในการรักษาพนักงานที่เหมาะสม โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้คือ ผู้บริหารและพนักงานที่ผ่านการทำงานมาแล้วมากกว่า 180 วัน จำนวน 10 ท่าน ซึ่งเป็นพนักงานในแต่ละระดับและเป็นพนักงานจากส่วนงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกบบริษัทแห่งนี้

ผลของการวิจัยได้สรุปปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กร ตามลำดับมากที่สุดจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร (People) สำคัญมาเป็นอันดับแรก ความชอบในงาน (Work) สำคัญมาเป็นอันดับสอง โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) สำคัญมาเป็นอันดับที่สาม สิ่งตอบแทนโดยรวม (Total Rewards) เป็นอันดับที่สี่ และแนวปฏิบัติขององค์การ (Company Practices) สำคัญมาเป็นอันดับสุดท้ายเมื่อผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และอภิปรายผลทัศนคติ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มตัวอย่างและผู้บริหารแล้ว รวมถึงวิเคราะห์หาช่องว่างระหว่างกลยุทธ์การบริหารบุคลากร ปรากฏว่าค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตโดยรวมมีช่องว่างอยู่ระดับสูง ตามมาด้วยแนวทางปฏิบัติขององค์กรและบุคลากรมีช่องว่างอยู่ระดับปานกลาง ส่วนความชอบในงานและโอกาสที่ได้รับมีช่องวางอยู่ระดับน้อย

สมเกียรติ อินยม (2560 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาลักษณะงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Post hoc) โดยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยรวมและด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง

ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 109 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของโรงเรียน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 -34 ปี สถานภาพโสด/อยู่คนเดียว และสมรสมีจำนวนเท่ากัน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-6 ปี ในด้านระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในภาพรวมได้พบว่าประชากรมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน ความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การและการกระจายอำนาจในองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความยากง่ายของงาน

ฐิติมา หลักทอง (2557 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีและ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเยี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติไคสแควร์ (x^2)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง

ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่าเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบ การณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โสมย์สิรี มูลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา 2) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$) = 4.16, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{x}$) = 4.21, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{x}$) = 4.23, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ($\bar{x}$) = 4.04. S.D. = 0.562) 2) จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

กรกนก มาตรคำมี (2562 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ จำนวนทั้งสิ้น 146 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนประชากรโดยจำแนกตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942 สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ คาความถี่และร้อยละ(%) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) ส่วนเยี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) t-test และ F-test หรือ One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.16) 2) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน และ 6) พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การสังเคราะห์ตัวแปร

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด จำนวน 100 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยส่วนบุคล ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติในการทำงาน ดังต่อไปนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของ 1) แหวนเพชร ไชยะวง และ ดร.ฐิติมา ไชยะกุล (2561 : บทคัดย่อ) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานร่วมกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 2) สมเกียรติ อินยม (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน, 3) ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 4) ฐิติมา หลักทอง (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีที่มี เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะ

ของงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05, และ 5) กรกนก มาตรคำมี (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน (4), ระดับตำแหน่ง (1), ระดับการศึกษา (2), รายได้ต่อเดือน (1), ลักษณะของงาน (1) และประสบการณ์ในการทำงาน (1), เพศ (1) และ อายุ (1) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่าง ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ (2), อายุ (2), ระดับการศึกษา (2), ระยะเวลาในการทำงาน (1), สถานภาพการสมรส (2), และรายได้ต่อเดือน (1) แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพียงใด

6.2 ปัจจัยอื่น ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ 1) สมเกียรติ อินยม (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันทางบวก, 2) นิธิ ตันทวีวงศ์ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร และด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, 3) ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การและการกระจายอำนาจในองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ 4) โสมย์สิรี มูลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากการสังเคราะห์ตัวแปรข้างต้นผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ แล้วใช้เป็นแนวทาง

ในการกำหนดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment), 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuous Commitment) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

6.3 วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การจาก 1) ปรัชญา ดาดี (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมพยากรณ์เพื่อประมาณค่าความผูกพันต่อองค์กรคิดเป็นร้อยละ 68.10, 2) สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเน้นผลงาน เน้นคน เน้นการมองแบบวิชาชีพ เน้นระบบปิด เน้นการควบคุมแบบเข้มงวด เน้นการปฏิบัติ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 3) นิธิ ตันทวีวงศ์ (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ และด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในทิศทางเดียวกันระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แหวนเพชร ไชยะวง และ ดร.ฐิติมา ไชยะกุล (2561 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานร่วมกัน ความตามใจและยับยั้งชั่งใจ และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการสังเคราะห์ตัวแปรข้างต้นผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การ ผู้วิจัยจึงรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ แล้วใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเพื่อศึกษาถึงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การใน 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power Orientation Culture), 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role Orientation Culture), 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (Task Orientation Culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People Orientation Culture)

6.4 องค์ประกอบของทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของทัศนคติกับความผูกพันต่อองค์การจาก 1) อัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า ทัศนคติในองค์ประกอบด้านปัญญาไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ทัศนคติในองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติในองค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 2) สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเน้นผลงานและเน้นคน และทัศนคติต่องาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการสังเคราะห์ตัวแปรข้างต้นผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ผู้วิจัยจึงรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ แล้วใช้เป็นแนวทางในการองค์ประกอบของทัศนคติในการทำงานไว้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความคิด (The Cognitive Component), 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (The Affective Component) และ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (The Behavioral Component)

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ, ปัจจัยอื่น ๆ กับความผูกพันต่อองค์การ, วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบของทัศนคติในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงใช้เป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินวิจัยดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการใช้วิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ได้ทำการศึกษากับประชากร คือ พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จำนวน 192 คน โดยผู้จัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งไม่ใช้หลักของความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาด- เคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .05

แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{192}{1+192(.05)^2}$$

$$n = 129.7 \sim 130 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน แต่การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเรียนการสอนของรายวิชาการค้นความอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่ ผู้วิจัยจึงขอศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพียงจำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จำนวน 100 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปร ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่งเป็น 5 ระดับ มีจำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 20 ข้อ ด้านที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ และด้านที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อ และจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 8 ข้อ รวม 20 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 10 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ รวม 15 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 11 ข้อ และจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ รวม 15 ข้อ มีจำนวนรวมทั้งหมด 50 ข้อ

3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

3.1.1 นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำหารปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก้นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 14 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ นักศึกษารหัส 62 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่

1. นางสาววริษฐา	บัวจันทร์	2. นางสาวศรสวรรค์	พิมพลา
3. นางสาวธันยพร	จันทร์แดง	4. นางสาวหริรักษ์	หลีลำยอง
5. นางสาววริศรา	โพทนัน	6. นางสาวศิไรรัตน์	มิตรตระกลู
7. นางสาวพิชญา	ธนโชคศิริกุล	8. นางสาวสุภาวดี	บุตรศิริ
9. นางสาวธัญชนก	ตติยโชคสกุล	10. นางสาวดลฤทัย	จันทร์ใย
11. นางสาวเมษณี	ธรรมวิถี	12. นางสาวธนพร	สร้อยสิงห์ทอง
13. นางสาวอรปรียา	คุ้มสระพรม	14. นางสาวฐิติชญา	นุกูล

ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอว์ โดยใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอว์ชี (Lawshe, 1975 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนาะ 2554 : 108) ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 50 ข้อ

3.1.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach’s Alpha Coefficient โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
เรื่องวัฒนธรรมองค์กร	20	
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจ	5	.713
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาท	5	.868
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงาน	5	.721
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคน	5	.828
เรื่องทัศนคติในการทำงาน	15	
องค์ประกอบด้านความคิด	5	.819
องค์ประกอบด้านความรู้สึก	5	.831
องค์กระกอบด้านพฤติกรรม	5	.921
เรื่องความผูกพันต่อองค์การ	15	
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	5	.804
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	5	.849
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	5	.850
รวม	50	

3.1.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาของลอว์ชี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าเท่ากับ .70 ขึ้นไป มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 33 ข้อ คือ 1, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 19 22, 24, 25, 26, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 37, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 และ 50

โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 2 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 1 คะแนน

ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 17 ข้อ คือ 2, 3, 4, 9, 10, 12, 18, 20 21, 23, 27, 28, 31, 36, 38, 39 และ 42

โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน ดังนี้ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 2 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 4 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 5 คะแนน

3.1.4 แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นั้นผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5.5 - 0.5}{3}$$

$$= 1.67$$

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับคะแนน
ตั้งแต่ 3.34 คะแนนขึ้นไป	ระดับสูง
ตั้งแต่ 1.67 คะแนนแต่ไม่เกิน 3.34 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 1.67 คะแนน	ระดับต่ำ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ซึ่งมีจำนวนประชากรเท่ากับ 192 คน โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น จำนวน 100 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกัน

โดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ในช่วงเดือนกันยายน พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ t-test (Independent Sample t-test) และ F-test (One Way ANOVA) ได้แก่

5.2.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample t-test)

5.2.2 พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 153 อ้างถึงใน ณัฐธิดา เรืองสุวรรณ, 2561 : 58)

ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป จะมีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 จะมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 จะมีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 จะมีความสัมพันธ์ต่ำ

และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 จะมีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4
ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จากการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยของวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยของทัศนคติในการทำงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปของสถิติ t-test (Independent Sample t-test), F-test (One Way ANOVA) และค่าสหสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
$\overline{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน

r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	34	34.00
หญิง	66	66.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	29	29.00
ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	29	29.00
ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	31	31.00
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	11	11.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	70.00
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	30	30.00
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	49	49.00
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	24	24.00
ตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี	10	10.00
ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป	17	17.00
5. รายได้		
ต่ำกว่า 9,000 บาท	64	64.00
ตั้งแต่ 9,000 บาทแต่ไม่เกิน 15,000บาท	12	12.00
ตั้งแต่ 15,000 บาทแต่ไม่เกิน 21,000 บาท	9	9.00
ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป	15	15.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จำนวน 100 คน ประกอบด้วยพนักงานเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00

และพนักงานเพศชายจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีอายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 เท่ากัน และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 และตั้งแต่ 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมามีรายได้ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ส่วนรายได้ตั้งแต่ 9,000 บาทแต่ไม่เกิน 15,000 บาท มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทแต่ไม่เกิน 21,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจ	3.81	.74	ระดับสูง
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาท	4.07	.57	ระดับสูง
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงาน	4.19	.75	ระดับสูง
4. วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคน	3.83	.59	ระดับสูง
รวม	3.98	.50	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงานคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .75 รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาทคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .57 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคนคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .74 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. องค์ประกอบด้านความรู้	4.22	.58	ระดับสูง
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก	3.57	.46	ระดับสูง
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	4.31	.53	ระดับสูง
รวม	4.03	.42	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความรู้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 และองค์ประกอบด้านความรู้สึกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรตามที่ศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
ความผูกพันต่อองค์กร	4.04	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเรื่อง เพศของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่น-เนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

เพศ	N	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	t	df	Sig.
ชาย	34	4.17	.56	ระดับสูง	1.76	98	.081
หญิง	66	3.97	.55	ระดับสูง			
รวม	100	4.04	.56	ระดับสูง			

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างด้านเพศโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า เพศหญิง จำนวน 66 คน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเพศชาย จำนวน 34 คน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า t = 1.76 มีค่า sig. = .081 ซึ่งมากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลสถิติบรรยายของอายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 30 ปี	29	3.80	.63	ระดับสูง
2. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	29	4.02	.52	ระดับสูง
3. ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	31	4.25	.50	ระดับสูง
4. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	11	4.07	.41	ระดับสูง
รวม	100	4.04	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เมื่อพิจารณาอายุโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาในแต่ละช่วงอายุ พบว่า ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี มีจำนวน 31 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 รองลงมาคือต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 29 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .63 และตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 29 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 ซึ่งจำนวนคนของช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีจำนวนคนเท่ากัน และตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านอายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.985	3	.995	3.441	.020
ภายในกลุ่ม	27.757	96	.289		
รวม	30.742	99			

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVA) ในส่วนของรายได้ พบว่ามีค่า F = 3.441 และมีค่า sig = .020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า อายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการวิเคราะห์ข้อแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D.(Least - significant) ตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่อายุกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	อายุของพนักงานและเปรียบเทียบรายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
1. ต่ำกว่า 30 ปี	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	-.218	.141	.125
	ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	-.445*	.139	.002

อายุ	อายุของพนักงานและเปรียบเทียบรายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	-.268	.190	.162
2. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.218	.141	.125
	ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	-.226	.139	.106
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	-.050	.190	.794
3. ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.445*	.139	.002
	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	.226	.139	.106
4. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	.177	.189	.351
	ต่ำกว่า 30 ปี	.268	.190	.162
	ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	.050	.190	.794
	ตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี	-.177	.189	.351

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุตั้งแต่ 40 ปีแต่ไม่เกิน 50 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

ระดับการศึกษา	N	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	t	df	Sig.
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.99	.52	ระดับสูง	-1.206	98	.231
2. ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	30	4.14	.63	ระดับสูง			
รวม	100	4.04	.56	ระดับสูง			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ระดับการศึกษาศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย

($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 และระดับการศึกษาศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 30 คน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .63 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ค่า t = -1.206 มีค่า sig. = .231 ซึ่งมากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์-เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงผลสถิติบรรยายของระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 5 ปี	49	3.94	.59	ระดับสูง
2. ตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี	24	4.12	.53	ระดับสูง
3. ตั้งแต่ 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี	10	4.04	.60	ระดับสูง
4. ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	17	4.18	.46	ระดับสูง
รวม	100	4.04	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละช่วงของระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 49 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 24 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีแต่ไม่เกิน 15 ปี มีจำนวน 10 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	N	$\overline{X}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 5 ปี	26	3.04	.22	ระดับสูง
2. ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	28	3.24	.41	ระดับสูง
3. ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	46	3.25	.40	ระดับสูง
รวม	100	3.19	.37	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVA) ในส่วนของระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่ามีค่า F = .991 และมีค่า sig = .400 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงผลสถิติบรรยายของรายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้	N	$\overline{x}$	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท	64	3.92	.56	ระดับสูง
2. ตั้งแต่ 9,000 บาทแต่ไม่เกิน 15,000 บาท	12	3.97	.57	ระดับสูง
3. ตั้งแต่ 15,000 บาทแต่ไม่เกิน 21,000 บาท	9	4.36	.33	ระดับสูง
4. ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป	15	4.39	.43	ระดับสูง
รวม	100	4.04	.58	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เมื่อพิจารณารายได้โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) อยู่ที่ 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละช่วงของรายได้ พบว่า ต่ำกว่า 9,000 บาท มีจำนวน 64 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) อยู่ที่ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 รองลงมาคือ รายได้ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 15 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) อยู่ที่ 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .43 ส่วนรายได้ตั้งแต่ 9,000 บาท

แต่ไม่เกิน 15,000 บาท มีจำนวน 12 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .57 และรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 21,000 บาท มีจำนวน 9 คน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของรายได้กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

รายได้	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.733	3	1.244	4.422	.006
ภายในกลุ่ม	27.009	96	.281		
รวม	30.742	99			

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVA) ในส่วนของรายได้ พบว่ามีค่า F = 4.422 และมีค่า sig = .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่า รายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการวิเคราะห์ข้อแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D.(Least - significant) ตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่รายได้กับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้	รายได้ของพนักงานและเปรียบเทียบรายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
1. ต่ำกว่า 9,000 บาท	ตั้งแต่ 9,000 แต่ไม่เกิน 15,000บาท	-.047	.167	.779
	ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 21,000 บาท	-.436*	.189	.023
	ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป	-.471*	.152	.003
2. ตั้งแต่ 9,000 บาท	ต่ำกว่า 9,000 บาท	.047	.167	.779
แต่ไม่เกิน 15,000บาท	ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 21,000 บาท	-.389	.234	.100
	ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป	-.424*	.205	.042
3. ตั้งแต่ 15,000 บาท	ต่ำกว่า 9,000 บาท	.436*	.189	.023
แต่ไม่เกิน 21,000 บาท	ตั้งแต่ 9,000 แต่ไม่เกิน 15,000บาท	.389	.234	.100
	ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป	-.036	.224	.874

รายได้	รายได้ของพนักงานและเปรียบเทียบรายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
4. ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 9,000 บาท	.471*	.152	.003
	ตั้งแต่ 9,000 แต่ไม่เกิน 15,000บาท	.424*	.205	.042
	ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 21,000 บาท	.036	.224	.874

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่น-เนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด พบว่า รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทกับรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทแต่ไม่เกิน 21,000 บาท, รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทกับรายได้ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป และรายได้ตั้งแต่ 9,000 บาทแต่ไม่เกิน 15,000 บาทกับรายได้ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยใช้ค่า Correlations

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ	.453**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท	.602**	ค่อนข้างสูง
3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน	.750**	ค่อนข้างสูง
4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน	.408**	ปานกลาง
รวม	.743**	ค่อนข้างสูง

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .743** และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .750** รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .602** รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .453** และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .408** ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน**3** ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความสัมพันธ์
1. องค์ประกอบด้านความคิด	.624**	ค่อนข้างสูง
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก	.459**	ปานกลาง
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	.826**	สูงมาก
รวม	.796**	ค่อนข้างสูง

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทัศนคติในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .796** และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .826** รองลงมาองค์ประกอบด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .624** และองค์ประกอบด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .459** ตามลำดับ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์- เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 วัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.1 องค์ประกอบด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.17 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์-เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์- เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 วัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3.1 องค์ประกอบด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 อายุตั้งแต่ 40 ปี แต่ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 ตามลำดับ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงานคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .75 รองลงมาด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาทคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .57 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคนคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดย

มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .74 ตามลำดับ

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ทัศนคติในการทำงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความรู้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 และองค์ประกอบด้านความรู้สึกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .46 ตามลำดับ

1.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) อยู่ที่ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์-สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์-แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 2.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาทมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.4 วัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

สมมติฐานที่ 3.1 องค์ประกอบด้านความคิดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พ-เพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างที่แตกต่าง มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน นั้นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมเกียรติ อินยม (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐิติมา หลักทอง (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจาก การที่จะได้มาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกยึดมั่นในองค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ 2.) ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์การ รวมถึงทางเลือกที่มีอยู่และผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับจากองค์การ หรือรับรู้ถึงประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากเขาจะต้องออกจากองค์การ และ 3.) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ

ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานกับองค์การต่อไป แสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นสามารถเล็งเห็นได้ว่า ไม่ว่าพนักงานในองค์กรจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย มีระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานเท่ากันหรือต่างกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนไม่ได้ส่งผลที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากปัจจุบันสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศหญิงและเพศชายมีความเสมอภาคกัน รวมทั้งในเรื่องของความคิดความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ทุกคนไม่ว่าเพศใดล้วนแต่มีความคิดความรู้สึกของตนเอง ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศจึงไม่สามารถที่จะบ่งบอกได้เลยว่าเพศใดจะมีความผูกพันต่อองค์กรหรือเพศใดจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษานั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ติดตัวบุคคลนั้น ๆ มาและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เพราะปัจจุบันสังคมไทยเราที่เปิดกว้างทางด้านการศึกษาเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ไม่ว่าเราจะอยู่ในวัยใดก็สามารถที่จะศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ควบคู่กับการทำงานไปด้วยได้ เหตุนี้เองไม่ว่าเราจะมีระดับการศึกษาเท่าใดก็ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะระดับการศึกษานั้นสามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาและไม่ว่าระดับการศึกษาเราเท่าใดก็สามารถจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้หรือไม่ได้ทั้งนั้น และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะบุคลากรจะปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลามากหรือน้อยเท่าใดสุดท้ายแล้วการที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นจะต้องอาศัยความรู้สึกและความคิดที่มีต่อองค์กรของบุคคลนั้น ๆ ด้วย ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าไม่ได้แปลว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีระยะการปฏิบัติงานน้อยกว่าเสมอไป ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย ระดับการศึกษาอยู่ในระดับใด และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดก็ไม่สามารถนำมาวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้เช่นกัน

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .00 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรกนก มาตรคำมี (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐิติมา หลักทอง (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐวุฒิ ธนาคุณ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีช่วงวัยแตกต่างกันย่อมมีความรู้สึก ความคิด และความต้องการที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีอายุอยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่หรือวัยสร้างตัวที่ต้องการความมั่นคงย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เพราะเขาจะคิดเกี่ยวกับเรื่องการทำงานที่เขามีให้กับองค์กรและพิจารณาว่าทางเลือกและผลตอบแทนที่เขาจะได้รับนั้นมีความคุ้มค่าหรือไม่ หากเขารับรู้ถึงผลประโยชน์และรู้สึกคุ้มค่า ดังนั้น เขาจึงจำเป็นจะต้องอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่เป็นผลตอบแทนที่เขาจะได้รับจากการทำงาน ในทางกลับกันหากเขาพิจารณาแล้วว่างานที่เขาได้รับมอบหมายนั้นมีปริมาณมากไม่สอดคล้องกับรายได้ที่ได้รับก็อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรัชญา ดาดี (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเน้นผลงาน เน้นคน เน้นการมองแบบวิชาชีพ เน้นระบบปิด เน้นการควบคุมแบบเข้มงวด เน้นการปฏิบัติ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิธิ ตันทวีวงศ์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ แหวนเพชร ไชยะวง และ ดร.ฐิติมา ไชยะกุล (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่าเต็มที่ ให้ตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน รวมถึงให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานและหัวหน้างาน

วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เนื่องจากเมื่อพนักงานมีหัวหน้างานที่มีบทบาทที่เด่นชัดสามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ทำให้พนักงานยอมรับและเชื่อถือในตัวของหัวหน้างาน ซึ่งภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและกัน มีการเห็นใจกัน มีการนำระบบรางวัลมาใช้ในการสร้างพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงานในองค์กร พนักงานในองค์กรจะมุ่งมั่นแข่งขันมากกว่าทำงานกันตามสบาย

วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เนื่องจากการที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น และองค์กรจะใช้กฎระเบียบเพื่อควบคุมพฤติกรรมหรือทัศนคติของพนักงาน จึงทำให้องค์กรนั้นมีระเบียบพนักงานจะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เนื่องจากองค์กรนั้นจะมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงานโดยที่จะมีการประเมินในส่วนต่างๆ ของการทำงาน และองค์กรจะมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จึงทำให้พนักงานทุกคนรับรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ทำให้พนักงานทุกคนสามารถดำเนินการตาม

ตามกลยุทธ์จนสามารถมุ่งไปยังเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยต้องใช้ความร่วมมือกันของสมาชิกทุกคน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

วัฒนธรรมแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เนื่องจากองค์กรมีลักษณะของการที่พนักงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะองค์กรมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กร มีการมอบหมายอำนาจโดยจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถตกลงเห็นพ้องต้องกันได้ง่ายขึ้น ทำให้พนักงานในองค์กรรู้สึกได้ว่าตนเองมีส่วนร่วมกับองค์กรของตน

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครายุตม์ กาญจนเสถียร (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติแรงจูงใจ และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซคไทย เซอร์วิสเซส จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติในองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติในองค์ประกอบด้านพฤติกรรมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้การรับรู้วัฒนธรรมองค์การเน้นผลงานและเน้นคน และทัศนคติต่องาน สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 29.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทัศนคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด จะต้องมีความรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่ของ ตนเอง มีการให้ความร่วมมือในการทำงาน สามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมเมื่ออยู่ในเวลางาน และพร้อมปรับปรุงตนเองเสมอเมื่อทำงานผิดพลาด

องค์ประกอบด้านความคิด มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เนื่องจากพนักงานสามารถเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ และนำเอาสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้มาใช้ได้ ซึ่งก็จะมีทั้งการรับรู้ในทางที่ดี และไม่ดี มีการใช้เหตุผลมากกว่าความรู้สึก ทำให้เห็นถึงความคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร

องค์ประกอบด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เนื่องจากความรู้สึกนั้นมีผลต่อพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดทัศนคติ มีลักษณะทางอารมณ์ที่สอดคล้องกับความคิดความรู้สึกที่ชอบ หรือไม่ชอบ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานโดยตรง

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เนื่องจากการที่พนักมีความพร้อมที่จะทำในสิ่งต่าง ๆ นั้นเป็นผลมาจากความคิด ความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของพนักงาน ทำให้ออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่พร้อมปฏิบัติตนตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุของพนักงานและรายได้ของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์-เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ นโยบาย จัดทำโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงาน จัดให้มีการอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

3.2 จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด มีแบบแผนหรือวิถีชีวิตที่พนักงานในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติ

ร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความรักความผูกพันของพนักงานในองค์กร หากพนักงานเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรแล้วไม่ว่าจะเกิดความเปลี่ยนแปลงใด ๆ พนักงานทุกคนก็พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจและร่วมกันก้าวหน้าเติบโตไปกับองค์กร

3.3 จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด กล่าวคือ ทัศนคติในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิด องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงาน บริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกดีกับงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานเกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีอีกหลายปัจจัยที่น่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ที่นอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กร และทัศนคติในการทำงาน ดังนั้น ควรดำเนินการวิจัยในปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เช่น รูปแบบของการบริหารจัดการภายในองค์กร การจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะ การสร้างสัมพันธภาพให้แก่พนักงานทุกรุ่นทุกวันโดยมีการจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกัน การสื่อสารที่ไปในทิศทางเดียวกัน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมจะทำให้เขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดผลการวิจัยและแนวทางให้มีความกว้างขวางมากขึ้น

4.2 การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ดังนั้น ผู้ที่สนใจควรมีการเพิ่มการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด ไปยังบริษัทภาคเอกชน หรือบริษัทภาครัฐ เพื่อความหลากหลายของข้อมูล และศึกษาเพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างกันของแต่ละบริษัท

4.3 ควรจะศึกษาปัญหา หรืออุปสรรคที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

บรรณานุกรม

กรกนก มาตรคำมี. (2562). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทกลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถจำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 03, เข้าถึงได้จาก : https://shorturl.asia/NivE7

จุลดาลัด ฉวีสุข. (2559). **การศึกษาทัศนคติของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศต่อความผูกพันขององค์กรบริษัทการให้บริการงานรับจ้างเหมาทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Outsourcing) แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดลสืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 1, เข้าถึงได้จาก : https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/1852/1/TP%20BM.009%202559.pdf

ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). **ทัศนคติในการทำงาน ที่มีผมต่อความภักดีในองค์กร :กรณีศึกษาพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง).** การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 4, เข้าถึงได้จาก : http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/742/1/122739.pdf

ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา. (2560). **การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก : http://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Chaianon.Poo.pdf

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 03, เข้าถึงได้จาก : http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/ 2553/19706.pdf

ฐิติมา หลักทอง. (2557). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 03, เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930024.pdf

ณชพัฒน์ อัศวรัชชนันท์. (2554). **ทัศนคติและพฤติกรรมการใช้บริการเครื่องจำหน่ายน้ำดื่มแบบหยอดเหรียญของผู้พักอาศัยในอพาร์ทเมนท์ในจังหวัดนนทบุรี.** รายงานผลการวิจัย. นนทบุรี : วิทยาลัยราชพฤกษ์. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 25, เข้าถึงได้จาก : http://www.rpu.ac.th/Libraryweb/doc/RC_RR/ 2554_Market_Nachaphat.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

ณัฐธิดา เรืองสุวรรณ. (2561). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา พนังกานระดับปฏิบัติการบริษัท หยั่น หว่อ หยุ่น คอร์ปอเรชั่น กรุ๊ป จำกัด.** สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ณัฐวุฒิ ธนาคุณ. (2561). **การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. สืบค้มเมื่อ 26 ตุลาคม 2565. เข้าถึงได้จาก : การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี | คลังข้อมูลวิทยานิพนธ์และงานวิจัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ubu.ac.th)

เดือนเพ็ญ แบสิ่ว. (2559). **ทัศนคติ ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับภาพลักษณ์ขององค์การเครือซีเมนต์ไทย (SCG) ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์และบริการของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์. การจัดการ. บัณฑิตย์วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 1, เข้าถึงได้จาก : https://research-system. siam.edu/2013-12-20-04-25-20/2480-2013-12-20-05-58-387

นวรัตน์ เพชรพรหม. (2562). **วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก : http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3748/1/RMUTT-167491.pdf

นิธิ ตันทวีวงศ์. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน).** สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2565. เข้าถึงได้จาก : http://kowdum.com/article/fileattachs/100220151 01906_f_0.pdf

บริษัท อาจจิตต์อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด. (2015). **ง่วนสูนพริกไทยตรามือที่ 1.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 22, เข้าถึงได้จาก : http://www.nguansoon.com/index.php?page=about&lang=

บรรณานุกรม (ต่อ)

บุษกร ทับทิม. (2549). **ทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานภายใต้ระบบ Six Sigma ของพนักงานบริษัทซัมซุง อิเล็คโทร - แม็คคานิคส์ (ไทยแลนด์) จำกัด.** สารนิพนธ์. บธม. (การจัดการ). บัณฑิตย์วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 25, เข้าถึงได้จาก : http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Busakorn_T.pdf

ประคัลภ์ ปัณฑพลังกูร. (2558). **พนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรเลย อะไรคือสาเหตุกันแน่.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 22, เข้าถึงได้จาก : https://prakal.com

ปรัชญา ดาดี. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร.** ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก : http://narinet.sut.ac.th:8080/xmlui/bitstream/handle/:_123456789/361/RMUTI_Kanyaphat_Thes150.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ภูมิพัฒน์ พลราช. (2560). **ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.**รายงานผลการวิจัย. บึงกาฬ : สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดบึงกาฬ และสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 25, เข้าถึงได้จาก : http://lib.mnre.go.th/lib/achievement/a2146-1618.pdf

มลิวัลย์ ผิวคราม. **วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง – วิชาการวิจัยทางการศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 2565, กันยายน 05, เข้าถึงได้จาก : https://sites.google.com/site/wichakarwicaythangkarsuksa/khea-su-bth-reiyn/hnwy-thi-5-prachakr-laea-klum-tawxyang-1/withi-sum-klum-tawxyang

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก : http://ithesis- ir.su.ac.th/dspace/ bitstream/123456789/2646/1/58252348.pdf

วิรุฬจิต กลิ่นละออ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2564. เข้าถึงได้จาก : http://ithesis- ir.su. ac.th/ dspace/ bitstream/123456789/13 64/1/55252394.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). **การศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน องค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี.** การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 25, เข้าถึงได้จาก : http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1840/1//weraporn_butt.pdf

ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์. (2553). **ความรู้ ทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ กรณีศึกษาในสายงานฝ่ายผลิต (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).** วิทยานิพนธ์บัณฑิต ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพมหานคร

ศิริมล เอี่ยมสำอางค์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของพนักงานบริษัทพีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขา 2 โรงงานผลิตโอเลฟินส์ I-1 นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง.** การค้นคว้าอิสระ. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 31, เข้าถึงได้จาก : http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2556/19818.pdf

ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2564) **จิตวิทยาบุคลากร.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.

สมเกียรติ อินยม. (2560). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 03, เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect. lib.buu.ac.th/dcms/files/56930177.pdf

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 03, เข้าถึงได้จาก : http://library1.nida.ac.th/termpaper6 /sd/2557/20100.pdf

สุดา ประทวน และ ทิพทินนา สมุทรานนท์. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทัศนคติต่องาน และความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่ม.** วิทยานิพนธ์. ภาควิชาจิตวิทยา. คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 1, เข้าถึงได้จาก : DRL023583.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

โสมย์สิรี มูลทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 03, เข้าถึงได้จาก : http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf

หางาน. (2565). **ทำไม? เด็กจบใหม่เปลี่ยนงานบ่อย วัยรุ่นยุคนี้ ทำไมถึงเปลี่ยนงานบ่อย.** สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 22, เข้าถึงได้จาก : https://findjobnetwork.com

แหวนเพชร ไชยะวง และ ดร.ฐิติมา ไชยะกุล. (2561). **วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานกลุ่มธนาคารพาณิชย์รัฐในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว.** สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2565 เข้าถึงได้จาก : https://so04.tcithaijo.org/index.php/gskkuhs/article/download/241443/164210/

อัครายุตม์ กาญจนเสถียร. (2562). **ทัศนคติ แรงจูงใจ และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย แอลโซค ไทย เซอร์วิสเซส จำกัด.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 25, เข้าถึงได้จาก : http://www.repositoryrmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3686/1/RMUTT-167601.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์องค์การ และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้บริหารบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

เนื่องด้วยนางสาวธัญชนก ตติยโชคสกุล นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๓๑ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านในโอกาสต่อไป และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะใช้การรายงานในภาพรวม ไม่เจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นเอกสิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พ-เพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

หมายเหตุ : ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนางสาวธัญชนก ตติยโชคสกุล
โทร ๐๙-๙๖๑-๙๙๕๕๙

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความ- สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ อายุตั้งแต่ 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี

☐ อายุตั้งแต่ 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี ☐ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

☐ ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี ☐ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

5. รายได้

☐ ต่ำกว่า 9,000 บาท ☐ ตั้งแต่ 9,000 แต่ไม่เกิน 15,000 บาท

☐ ตั้งแต่ 15,000 บาท ไม่เกิน 21,000 บาท ☐ ตั้งแต่ 21,000 บาทขึ้นไป

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
1.	ท่านมอบความไว้วางใจในผู้นำของท่านด้วยใจจริง					
2.	ผู้นำของท่านตัดสินใจโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก					
3.	ผู้นำของท่านไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
4.	ท่านมักไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้นำของท่าน					
5.	ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อผู้นำของท่านมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจนให้แก่ท่าน					
6.	ท่านมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งใจ					
7.	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่องานที่ท่านทำเป็นไปตามกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน					
8.	องค์กรของท่านมีความเข้มงวดในเรื่องกฎเกณฑ์ในการทำงาน					
9.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานมีความล่าช้าเพราะทุกงานต้องเป็นไปตามกระบวนการลำดับขั้นตอน					

ลำดับ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
10.	องค์กรของท่านมักตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงช้า					
11.	องค์กรของท่านมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถให้แก่พนักงาน					
12.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน					
13.	องค์กรของท่านมีกระบวนการการทำงานที่รวดเร็ว					
14.	ท่านรู้สึกสบายใจในการทำงานเพราะองค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					
15.	องค์กรไม่ส่งเสริมการเพิ่มทักษะความสามารถในการทำงานของพนักงาน					
16.	ท่านรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน					
17.	เมื่อต้องตัดสินใจองค์กรของท่านมักใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์					
18.	ท่านมักทำงานตามกระบวนการอย่างเคร่งครัด ตรงไปตรงมา โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
19.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					

ลำดับ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
20.	ท่านกังวลว่าหากองค์กรให้ความสำคัญกับคนมากกว่าการทำงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง					
21.	ท่านไม่สามารถรับรู้ได้ว่าอะไรคือข้อผิดพลาดในงานของท่าน					
22.	งานของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
23.	ปัญหาขององค์กรไม่ใช่ปัญหาของท่าน					
24.	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ					
25.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสามารถพัฒนาไปได้ในทางที่ดียิ่งขึ้น					
26.	ท่านพึงพอใจในงานของท่าน					
27.	ท่านรู้สึกไม่ดีหากงานไม่เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง					
28.	ท่านรู้สึกไม่ดีเมื่อโดนผู้บังคับบัญชาตำหนิ					
29.	ท่านรู้สึกดีเมื่อผู้บังคับบัญชาชื่นชมงานของท่าน					
30.	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในองค์กรของท่าน					
31.	ท่านไม่พร้อมทำงานภายใต้สภาวะความกดดันสูง					
32.	ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในเรื่องต่าง ๆ เมื่อองค์กรต้องการ					

ลำดับ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
33.	ท่านสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในเวลางาน					
34.	ท่านพร้อมปรับปรุงตัวเมื่อท่านทำผิดพลาด					
35.	ท่านมีวิธีกระตุ้นตนเองให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					
36	ท่านไม่พอใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางลบ					
37	เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย					
38	พนักงานในองค์กรของท่านไม่มีความสามัคคีกัน					
39	ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายในการทำงานของท่านและองค์กรไม่มีความสอดคล้องกัน					
40	เมื่อองค์กรมีปัญหา ท่านจะให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่					
41	ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าท่านจะเกษียณอายุ					
42	ท่านมีแนวโน้มจะลาออกจากองค์กรที่แห่งนี้					
43	ท่านไม่คิดจะไปทำงานที่อื่นแม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า					
44	ท่านรู้สึกว่าทุกคนในองค์กรที่ท่านกำลังทำงานอยู่เป็นครอบครัวเดียวกัน					

ลำดับ	ข้อคำถาม	จริงที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ไม่ค่อยจริง	ไม่จริง
45	ท่านคิดว่าองค์กรให้ผลตอบแทน/ผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับการทำงานของท่าน					
46	ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
47	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
48	ท่านมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เพราะคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ					
49	ท่านพร้อมที่จะทำงานอย่างหนักเพื่อองค์กร					
50	ท่านคิดจะตอบแทนบุญคุณองค์กรทุกครั้งเมื่อท่านมีโอกาส					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล 1. พิชญา ธนโชคศิริกุล
2. ธัญชนก ตติยโชคสกุล
3. ฐิติชญา นุกูล

ชื่องานวิจัย วัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อาจจิตต์ อินเตอร์-เนชั่นเนล เพ็พเพอร์แอนด์สไปซ์ จำกัด

วันเดือนปีเกิด 1. 14 พฤศจิกายน 2543
2. 25 ตุลาคม 2542
3. 26 พฤศจิกายน 2543

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา 1. โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย
2. โรงเรียนวัดราชโอรส
3. โรงเรียนสุรนารีวิทยา

ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต