

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์
จังหวัดราชบุรี

Organizational culture factors affecting employee commitment in the ceramic
industry Ratchaburi province

นันทนา มาศภากร*
Nantana Maspakorn

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับความผูกพันที่มีในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ 2) ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ และ 3) ศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี จำนวน 370 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย และผู้ข้อมูลหลัก 4 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยโดยค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67–1.00 ความเที่ยงเท่ากับ 0.93 และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่วิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความเหลื่อมล้ำ มุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ปัจเจกบุคคล และกลุ่มนิยม และความเป็นหญิงเป็นชายและมีระดับความผูกพันในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน การคงอยู่กับการ และการด้านจิตใจ

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว 2) ความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม 3) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 37.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ $\hat{Y} = 0.25 + 0.42(X_2) + 0.38(X_5) + 0.38(X_1)$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันในองค์การ อุตสาหกรรมเซรามิกส์จังหวัดราชบุรี

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 73000

Thesis Master of Business Administration General management Faculty of Management Science
Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ ดร.हरषा คล้ายจันทร์พงษ์ และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

Corresponding author : mnantana@gmail.com

3. แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ ด้านมีน้ำใจต่อกัน มนุษย์สัมพันธ์ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีความยุติธรรม 2) ด้านการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งรวมถึงผลตอบแทน สวัสดิการที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านบรรทัดฐาน การมุ่งเป้าหมายระยะยาว โดยสร้างวัฒนธรรมร่วม และยึดหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต้องการที่จะทำงานกับองค์กรตลอดไป

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the perception levels of organizational culture and organizational commitment of employees of ceramic industry; 2) analyze the organizational culture factors affecting organizational commitment of employees of ceramic industry; and 3) identify the guidelines for developing organizational commitment of employees of ceramic industry. The research sample consisted of 370 employees of ceramic industry in Ratchaburi Province, derived by simple random sampling; and 4 key informants derived by purposive sampling. The research instruments, constructed by the researcher, were a questionnaire with IOC content between 0.67-1.00 and the internal consistency reliability coefficients of 0.93, and an interview form. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, least significant difference analysis, correlation coefficient, stepwise multiple regression, and content analysis.

The results were as follows:

1. Overall, the employees of ceramic industry perceived organizational culture at a high level. The aspects were power distance, long-term orientation, uncertainty avoidance, individualism and collectivism, and masculinity and femininity. Additionally, the level of organizational commitment was overall at a high level. The aspects were normative commitment, continuance commitment, and affective commitment.

2. The organizational culture factors in aspects of long-term orientation, individualism and collectivism, and power distance together predicted organizational commitment at the percentage of 37.80 with statistical significance at .05. The regression equation was $\hat{Y} = 0.25 + 0.42(X_2) + 0.38(X_5) + 0.38(X_1)$.

3. The guidelines for developing organizational commitment of employees of ceramic industry were as follows: 1) in affective aspect, the employees should help each other, have good human relations, participate in problem solving, and act with fairness; 2) in continuance aspect, the organization should provide compensation, good welfare, and safety at work; and 3) in normative aspect, the organization should create shared culture and rely on good governance which affected employees' commitment with the organization.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, ceramic industry in Ratchaburi Province

1. บทนำ

ภาวะเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อิทธิพลของความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ การสื่อสารที่รวดเร็วและสะดวกสบายขึ้น ทำให้เข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ของประชากรเข้าถึงข่าวสารมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ด้านประชากรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้นเพื่อทำให้เกิดการเปรียบเทียบการแข่งขันทางธุรกิจซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรที่จะต้องปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งความอยู่รอดขององค์กรจะประกอบด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่สำคัญอันได้แก่คน เงิน วัสดุและการจัดการ คนถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะเป็นส่วนที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้คนมีความผูกพันและคงอยู่กับองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการดำเนินงานขององค์กร ทุกองค์การต้องมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยๆ อีกหลายวัฒนธรรม วัฒนธรรมเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกของบุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน (Steers, 1997) หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรก็เป็นผู้มีคุณค่าสำหรับองค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อให้้องค์การนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายและปฏิบัติงานในองค์กร ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในรูปแบบต่างๆในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปและจะทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ แตกต่างกันไป ด้วยดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหเกี่ยวกับคุณภาพขององค์กรและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

จังหวัดราชบุรี เป็นจังหวัดที่มีชื่อเสียงในการผลิตเชรามิกส์ มาเป็นเวลานาน จากการที่ยังไม่สามารถสร้างผลิตภัณฑ์อื่นให้มีความหลากหลาย สถาบันไทย-เยอรมัน และศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ จึงได้ร่วมมือกันยกระดับความสามารถของผู้ผลิตเชรามิกส์ราชบุรี ให้สามารถนำกระบวนการผลิตสมัยใหม่มาใช้ในการสร้างรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลาย และมีมูลค่าเพิ่ม โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณภายใต้ “แผนแม่บทการเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพภาคอุตสาหกรรม”

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเชรามิกส์ จังหวัดราชบุรี เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเชรามิกส์ จังหวัดราชบุรี ตลอดจนนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเชรามิกส์ จังหวัดราชบุรี เพื่อให้บริษัทฯ สามารถ

ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและระดับความผูกพันที่มีในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาสร้างกรอบแนวคิดในการทำการศึกษามาจากการบูรณาการแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ซึ่งเป็นทฤษฎีทางวิชาการ นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Hofstede (2001) ซึ่งได้ศึกษาวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีมิติต่างๆสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ(Power Distance) หมายถึงเป็นลักษณะที่สมาชิกในองค์การคาดหวังและยอมรับว่าอำนาจของบุคคลในองค์การมีความแตกต่างกันไม่เท่าเทียมกัน เป็นระบบค่านิยมที่มีความแตกต่างกันของบุคคลที่อยู่ในองค์การ โดยผู้นำหรือหัวหน้า จะมีอำนาจหน้าที่มากกว่า โดยนอกจากนี้อำนาจที่องค์การและสถาบันกระจายให้กับบุคคลที่ไม่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้คนจะยอมรับและเคารพนับถือคนที่มีอำนาจในสังคม จะพิจารณาความสำคัญของคนตามตำแหน่งงาน ฐานะ หน้าที่ ยศฐานบรรดาศักดิ์

2. ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม(Individualism and Collectivism) ความเป็นปัจเจกนิยมหมายถึง สังคมที่มีความผูกพันของบุคคลเป็นอย่างหลวมๆ แต่ละคนจะให้ความสำคัญกับตนเอง ในด้านความคิดและการกระทำมากกว่า การให้ความสำคัญกับกลุ่มคน ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยตนเอง คนเหล่านี้จะไม่ยึดกิจกรรมของสังคมด้วยเหตุที่ว่า คนมีความคิดอิสระมีเสรีภาพ ตามที่กำหนดใช้ในกฎหมายสังคม หรือกฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การ กลุ่มนิยม หมายถึง สังคมที่มีความผูกพันกันให้ความสำคัญ การตัดสินใจแบบกลุ่มมีความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อกัน ปฏิบัติภารกิจต่างๆร่วมกัน มองเห็นประโยชน์และความสำคัญของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ความสำคัญ ส่วนตัวและครอบครัว ทั้งนี้เพราะมีความเห็นว่าสังคมชอบดูแลรักษาผลประโยชน์ให้เมื่อคนเหล่านี้เดือดร้อน ถ้ามองในทั้งองค์การ จะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานหรือกลุ่มขององค์การ

3. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน(Uncertainty Avoidance) หมายถึง ระดับสมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่งๆ รู้สึกได้ถูกคุกคามจากสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนได้สะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ จะพยายามสร้างกฎระเบียบข้อบังคับมากให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม เพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกปฏิบัติตาม ทำให้คนในสังคมรู้สึกมีความวิตกกังวลสูง มีความเครียด มีความร้อนรน และหวาดกลัวต่อความไม่แน่นอน

4. ความเป็นชายกับความเป็นหญิง(Masculinity and Femininity) มีของการแบ่งแยกลักษณะความเป็นเพศชาย คือ ความก้าวร้าว มีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง การแสวงหาตามบทบาททางเพศ การแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอมและการเจรจาต่อรองใช้สัญชาตญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ หนทางสู่ความสำเร็จ กล้าตัดสินใจ การทำงานมีระบบเคร่งครัด เน้นผลงาน คาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน ส่วนลักษณะของความเป็นเพศหญิง จะให้ความสำคัญกับอารมณ์ ตามความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความ

เมตตา สงสาร ความเป็นชายหรือเป็นหญิง ในสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบผู้ชาย ผู้นำมีอำนาจ ตำแหน่ง หรือเป็นหัวหน้า มีหน้าที่ ความรับผิดชอบสูงจะเป็นเพศชาย สังคมคาดหวังบทบาทเพศระหว่างหญิง ที่แตกต่างกัน ความเข้มแข็ง การมีสิทธิมีเสียง แต่ผู้หญิง จะมีบทบาทในการดูแลหน้าที่ครอบครัว การตัดสินใจที่ไม่แน่นอน เด็ดขาดเหมือนเพศชาย

5. การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว(Long-Term Orientation)หมายถึง การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว จะมีลักษณะการบริหารโดยการกำหนดเป้าหมายในระยะกลางและระยะยาว และพยายามยืดหยุ่นยึดมั่นในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ยึดถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การเชื่อฟังคำสั่งของมีอำนาจน้อยกว่าจะทำให้บทบาทของผู้บริหารสำคัญยิ่งขึ้น ความประหยัด มัธยัสถ์ ทำให้มีการลงทุนเพิ่มขึ้น ส่วนการมุ่งเน้นระยะสั้นไม่มีการวางแผนในระยะยาวเพราะคิดว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงให้ความสำคัญปัจจุบันมากกว่า ไม่ค่อยพัฒนาไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่พยายามเสี่ยงและไม่เปลี่ยนแปลงตัวเอง การแสดงความรักและของขวัญแสดงออกด้วยการเน้นเรื่องมารยาทที่ดีในสังคมมากกว่าความสามารถ

จากแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ามีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ 2) ความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม 3) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน 4) ความเป็นชายกับความเป็นหญิง และ5)การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

ความผูกพันในองค์การศึกษาจากแนวความคิดของ Allen and Meyer (1997 : 106) โดยกล่าวถึงความผูกพันในองค์การประกอบด้วย

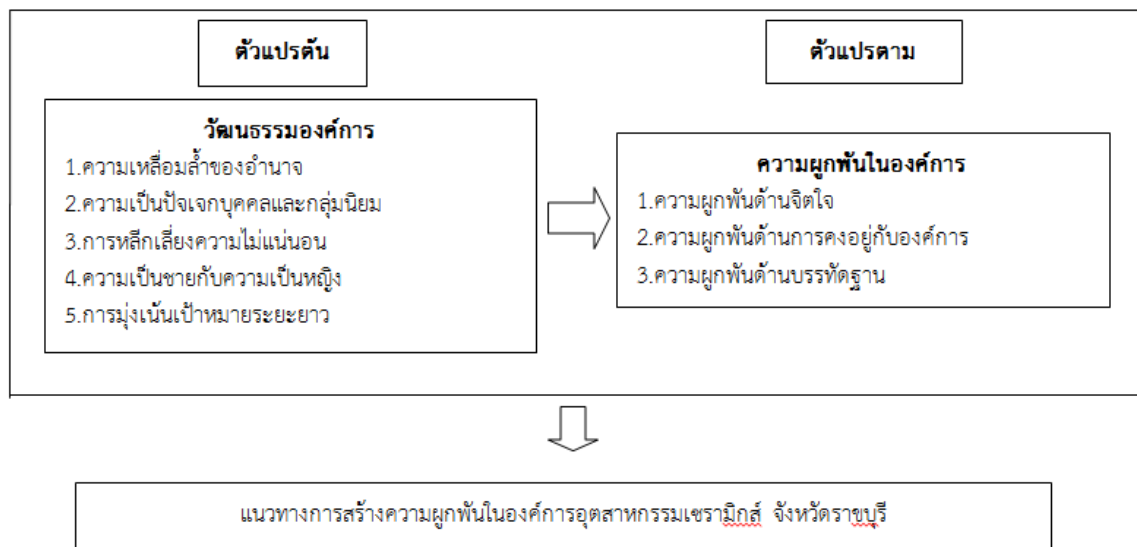
1.ความผูกพันทางด้านจิตใจ(Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ห่มเหและอุทิศตนให้กับองค์การ ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์การ และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างๆในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวัง ต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การนี้แบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) คุณลักษณะของงาน(Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) และคุณลักษณะของโครงสร้าง(Structural Characteristics) การทุ่มเทการทำงาน การยอมรับในสิ่งที่บริษัทประสบปัญหา การยอมรับเป้าหมายความคิดที่สอดคล้องกับบริษัท พร้อมทั้งจะทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมาย

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากการคิดคำนึงถึงบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์การ กับผลประโยชน์ที่จะต้องสูญเสียหากลาออกจากองค์การ ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่ในองค์การ หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์การอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป ปัจจัยด้านนี้คือ อายุ สถานภาพการจ้างงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่ในองค์การ การไม่คิดลาออกจากบริษัท การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเองเพื่อส่วนร่วม

3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน(Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ก็ต้องมีความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคมที่ดี การรับรู้หน้าที่และความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง ความเหมาะสมของคนที่อยู่ภายในองค์การ

ปฏิบัติตามความรับผิดชอบ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนกิจกรรมขององค์การโดยการแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำและโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการจัดการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพึงพาได้ขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการจัดการ

จากแนวคิดทฤษฎีความผูกพันในองค์การดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่ามีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1)ความผูกพันทางด้านจิตใจ 2)ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับ วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากทำวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานทุกระดับของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุงาน 1 ปี ขึ้นไปพนักงานระดับปฏิบัติการ หัวหน้างาน และผู้จัดการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณเพื่อหาขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของYamane (1973: 725 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2545 :97) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 369 คนและเพื่อความสะดวก ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเพื่อความคลาดเคลื่อนเป็นจำนวน 370คนเครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการทบทวนวรรณกรรมและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

3.2 กลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

ที่ใช้ในการในการวิจัยนี้ได้แก่ พนักงานระดับหัวหน้าฝ่ายและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจำนวน 4 รายประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายบริหารโรงงานผู้จัดการฝ่ายผลิต หัวหน้าฝ่ายตลาด หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายบัญชี และกรรมการบริษัทฯขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

3.3 เครื่องมือการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ในการวิจัย ตลอดจนผลงานในการวิจัย เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี จำนวน 4 คนโดยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือพนักงานระดับปฏิบัติการ และหัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการโดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection)

3.4 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของ ผู้ทรงคุณวุฒิรวม 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนด แล้วทำการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ทำการทดลอง (try-out) กับกลุ่ม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดสอบมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (alpha coefficient) ด้วยวิธีของครอนบาช (Cronbach's alpha: α) ได้ค่า 0.93 สอดคล้องกับหลักการที่ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 และค่าความตรงเที่ยงด้านเนื้อหา IOC ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 เครื่องมือนี้จึงสามารถนำไปใช้สำหรับการรวบรวมข้อมูล

3.5 การใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์สถิติพรรณนาขั้นพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ในการวัดคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สถิติสรุปอ้างอิงใช้ การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่วิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการแบบขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยนำผลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ในแบบสอบถาม และผลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มาสรุปร่วมกัน

4.ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 78.60 เพศชาย ร้อยละ 21.40 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ร้อยละ 1.10 และอายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 38.10 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 40.50 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 50.80 สมรส ร้อยละ 45.40 ระดับการศึกษา ป.ว.ช. หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 73.20 รองลงมาระดับอนุปริญญา หรือ ป.ว.ส. ร้อยละ 14.10 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 23.20 รองลงมาอยู่ในระหว่าง 3-6 ปี ร้อยละ 33.50 ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.90 มีตำแหน่งการทำงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 83.20 รองลงมาระดับหัวหน้างานแผนก หรือเทียบเท่า ร้อยละ 14.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรม ของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมระดับวัฒนธรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นหญิงเป็นชาย (Mean = 4.22) ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Mean = 4.12) ด้านความเหลื่อมล้ำ (Mean = 3.99) ด้านมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (Mean = 3.98) ด้านปัจเจกและกลุ่มนิยม (Mean = 3.89)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี

ภาพรวมระดับความผูกพันองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน (Mean = 4.16) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Mean = 3.83) ด้านจิตใจ (Mean = 3.65)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวเพื่อสร้างสมการความผูกพันในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี ด้วยสมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยกำหนดให้ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรเหตุ (x) ต้องไม่เกิน 0.80 โดยใช้ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การ (x) ในแต่ละด้าน คือ ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (x_1) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของกลุ่มนิยม (x_2) ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (x_3) ด้านความเป็นชายและความเป็นหญิง (x_4) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (x_5) สรุปผลการทำนายปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมและรายด้าน มีดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของอุตสาหกรรมเซรามิกส์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ เรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (x_5) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (x_2) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (x_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของทั้งสามองค์ประกอบเท่ากับ .615 และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การทั้งสามองค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวน (R^2) ของความผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 37.80

2. ปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ พบว่ามี 2 องค์ประกอบคือ 1) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (x_2) 2) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (x_5)

3. ปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ ด้านการคงอยู่ พบว่า มี 3 องค์ประกอบคือ 1) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (x_2) 2) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (x_5) และ 3) ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (x_3)

4. ปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่ามี 2 องค์ประกอบคือ 1) ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว (x_5) 2) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (x_2) 3) ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (x_1)

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี

1.ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ด้านมุ่งเน้นระยะยาว ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม สุดท้าย คือ ด้านความเป็นชายกับความเป็นหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ตันติภาสวสิน (2548 :107) เรื่องความสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ของพนักงานซี.พี.เซเวนอีเลฟเวน จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจในระดับสูง

2.ระดับความผูกพันที่มีในองค์การของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ พบว่าด้านจิตใจถือว่ามียกระดับมากที่สุด ซึ่งด้านบรรทัดฐาน ก็คือ ความรู้สึกของพนักงาน เมื่อเข้ามาทำงานเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการยอมรับในกฎระเบียบ นโยบายวัฒนธรรมและตัวพนักงานขององค์การ การส่งเสริมบุคคลกรมีศีลธรรม ความดีงามเป็นหลักในการปฏิบัติงานที่สืบทอดกันมาโดยตลอดและพร้อมที่จะอุทิศ หรือทางร่างกายกับองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยพันธ์ จันทมาลา(2557:117) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมเบสท์เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ตนี้ พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเกี่ยวกับชื่อเสียงของบริษัทเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรปฏิบัติมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเต็มที่เช่นเดียวกับ พลชัย หอมสุวรรณ(2558:156) เรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย มั่ง เทรดิงคอร์ทปอเรชั่น จำกัด พบว่า ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ คือ 1.ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว 2.ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม 3.ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ เห็นว่า การมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ และการทำงาน จำเป็นต้องมีเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จะทำให้องค์การ สามารถที่จะอยู่กับองค์การไปได้โดยตลอดโดยที่การมุ่งเน้นระยะยาว สอดคล้องกับแนวความคิดของ วิเชียร วิทยาอุดม(2556 :3-14) ซึ่งเสนอว่าผู้บริหารจะต้องพึงปฏิบัติในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยมหมายถึงสังคมที่มี ความผูกพันของบุคคลอย่างหลวมๆ แต่ละคนจะให้ความสำคัญกับตนเอง ในด้านความคิดและการกระทำมากกว่าให้ความสำคัญกับกลุ่มคน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทดสอบทางสถิติอีกพบว่า

1.ปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การด้านจิตใจมี 2 ปัจจัย ด้านปัจจัยความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม 2.ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นระยะยาว จากปัจจัยที่ 2 ปัจจัยหมายความว่าถ้าต้องการให้พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ บริษัทจะต้องสกัดปัจจัยวัฒนธรรมการความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยมกับการมุ่งเน้นระยะยาวให้กับพนักงานที่มีการให้ความสำคัญกับตนเองและกลุ่มนี้จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายหรือแนวทางในระยะยาวด้วย

2.ปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลความผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่มี 3 ปัจจัย คือ 1) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม 2) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นระยะยาวและ 3) ปัจจัยด้านความหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ดังนั้น ถ้าบริษัทต้องการให้พนักงานมีความผูกพันด้านการคงอยู่ บริษัทจะต้องสกัดปัจจัยดังกล่าวนี้ให้กับพนักงาน พนักงานจะได้คงอยู่ไม่มีอัตราการเข้าออกบ่อย ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานไปอย่างต่อเนื่อง

3.ปัจจัยวัฒนธรรมนี้ส่งผลต่อด้านความผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานมี 2 ปัจจัย คือ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวและ ปัจจัยด้านเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม ดังนั้น ถ้าบริษัทต้องการให้พนักงานมีความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน ด้านวัฒนธรรม ประเพณีกฎระเบียบต่างๆที่สกัดขึ้นมาที่บริษัทต้องการ ปัจจัยวัฒนธรรมดังกล่าวให้กับพนักงาน ซึ่งพนักงานก็จะมี ความผูกพันกับบริษัท

สรุปได้ว่าปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มี 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาว 2) ปัจจัยด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม 3) ปัจจัยด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

4.แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ สรุปได้ว่า ควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านความเหลื่อมล้ำ และจะทำให้พนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติตามบริษัทพนักงานแต่ละคน จะมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานของแต่ละคน นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมที่มุ่งเป้าหมายในระยะยาวและระยะสั้น ซึ่งจะนำให้องค์การสามารถที่จะดำเนินกิจการไปได้ตลอด การสร้างความผูกพันให้เป็นเหมือนบ้านหลังที่สองให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีสภาพแวดล้อมที่ดีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีการจัดสวัสดิการผลตอบแทน จะได้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีกับพนักงาน

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ควรนำวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรีปัจจัยวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมาพิจารณา พัฒนาและปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

5.2.1 ถ้าองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การด้านจิตใจควรสร้างปัจจัยวัฒนธรรม คือ ปัจจัยด้านความเป็นปัจเจกและกลุ่มนิยม ซึ่งเป็นผลดีที่ดีในการทำการส่งเสริมให้มีกิจกรรมภายในการทำงานร่วมกันเป็นทีม จิตอาสา ปัจจัยด้านการมุ่งเป้าระยะยาว จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางแผนในอนาคต

5.2.2 ถ้าองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ควรสร้างปัจจัยวัฒนธรรม คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม ด้านการมุ่งเน้นระยะยาวมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนมีการสื่อสารถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ หรือการเปลี่ยนแปลงของบริษัท

5.2.3 ถ้าองค์การต้องการให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ควรสร้างปัจจัยวัฒนธรรม คือ ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวมีการสร้างกฎระเบียบต่างๆไว้ เพื่อให้พนักงานไปในเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย และเหมาะสมในสถานที่ในการปฏิบัติงาน

5.2.4 ถ้าพนักงานมีความผูกพันในองค์การ ทำให้ส่งผล มี 3 ด้าน ด้านการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะยาวให้รู้ทิศทางขององค์การที่วางแผนในอนาคต ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม มีร่วมกลุ่มกันทำงานกันทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น หรือส่งผลต่อการทำงาน ด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ให้พนักงานในองค์การยอมรับสถานภาพระหว่างสมาชิกแต่ละคนในองค์การ แสดงออกถึงความแตกต่างกันในด้านอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ นอกเหนือจากอุตสาหกรรมเซรามิกส์

5.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีส่งผลต่อความผูกพันในองค์การ อาทิ ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ ตันติภาสวสิน.(2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด(มหาชน).** ปรินญาวิทยาสาส์ตรมหาบัณฑิต.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2545. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 7) . กรุงเทพฯ :สุวีริยาสาส์น.
- พลชัย หอมสุวรรณ.(2558). **การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานบริษัท ไทยมัยเทรดดิ้งคอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปรินญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต(การพัฒนทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง**
- วิเชียร วิทยอุดม.(2556). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- สุริยพันธ์ จันทมาลา.(2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ องค์การของพนักงานโรงแรม เบสท์เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาแรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนทรัพยากรมนุษย์).มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1997).Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effect. **Journal of Business Research**, 26, 49 - 61.
- Hofstede, Geert. (2001). **Culture's Consequences : comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations.** (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, 46 - 56.