

วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
Corporate Culture and Work Motivation that Affects Corporate Loyalty of
Employees of an Electrical Equipment Manufacturing Company
in Pathum Thani Province

ฐิติรัตน์ มีมาก¹

Thitirat Meemak¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) วัฒนธรรมองค์กรบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี (2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี (3) ระดับความภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี และ (4) วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 265 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการใช้อำนาจ ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านลักษณะความเป็นเพศ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยส่งผลถึงร้อยละ 98.20 ($R^2=0.982$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลถึงร้อยละ 87 ($R^2=0.870$) ผลที่ได้จากการวิจัยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและเสริมสร้างแรงจูงใจใน

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Assistant Professor Dr., Faculty of Business Administration North Bangkok University

การปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความรักดีต่อองค์กร การหมุนเวียนเข้าออกงานของพนักงานก็จะไม่เกิดขึ้น

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรักดีต่อองค์กร

Abstract

The purpose of this research was to study: 1) the corporate culture of an electrical equipment manufacturing company in Pathum Thani Province, 2) the level of work motivation of employees of an electrical equipment manufacturing company in Pathum Thani Province, 3) the level of the corporate loyalty of employees of an electrical equipment manufacturing company in Pathum Thani Province, and 4) the corporate culture and work motivation that affects the corporate loyalty of employees of an electrical equipment manufacturing company in Pathum Thani Province. The questionnaire was used to collect data. The sample group in this research was 265 employees working in the production department using the proportional stratified random sampling method. Data were analyzed by statistical software packages, including percentage, mean, standard deviation, correlation, coefficient, and multiple regression analysis.

The results showed that the corporate culture in terms of power distance, individualism–collectivism, uncertainty avoidance, and masculinity–femininity had a positive correlation and affects corporate loyalty statistically significant at the level 0.00, affected 98.20 percent ($R^2=0.982$), and work motivation in terms of existence needs, relatedness needs, growth needs, acceptability, management policy, and work environment were positive correlation and significantly influenced the corporate loyalty of employees of an electrical equipment manufacturing company in Pathum Thani Province at a statistically significant level of 0.05 by affecting 87 percent ($R^2=0.870$). The results of the research of the company's human resources department. It can be used as a guideline for management and to strengthen motivation for work. When employees are loyal to the organization, employee turnover will not occur.

Keywords: Culture, Work Motivation, Corporate Loyalty

บทนำ

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมจากเดิมที่เป็นสังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมือง และมีการเปลี่ยนแปลงการผลิตจากภาคเกษตรกรรมเป็นการผลิตในภาคอุตสาหกรรม สภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้จังหวัดปทุมธานีเป็นแหล่งรองรับการเข้ามาหางานทำจากคนในทุกภูมิภาคของประเทศ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาหางานทำ นอกจากนี้การที่จังหวัดปทุมธานีเป็นที่ตั้งของสถานศึกษาทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาหลายแห่งทำให้มีเยาวชนเข้ามาศึกษาในจังหวัดปทุมธานีเป็นจำนวนมาก (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2565) ปัจจุบันบริษัท ห้างร้านและโรงงาน มีการแข่งขันกันในแถบนิคมอุตสาหกรรม มีการชักชวนแรงงานเข้าทำงานในสถานประกอบการของตน โดยเน้นสวัสดิการต่างๆ มากมาย แต่ก็ยังทำให้ขาดแคลนแรงงานไทย พนักงานฝ่ายผลิตตามโรงงานต่างๆ มีการหมุนเวียนการเข้าออกงานของพนักงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจุบันตลาดแรงงานในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และเชิงภูมิศาสตร์ กล่าวคือ การขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณเป็นภาวะที่ความต้องการแรงงานมากกว่าอุปทานแรงงานหรือปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงาน อีกทั้งการขยายตัวของอุปสงค์แรงงานในตลาดสูงกว่าการขยายตัวของอุปทานแรงงาน ซึ่งมีสาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้กำลังแรงงานลดลง การที่มีกำลังแรงงานในกลุ่มผู้สูงอายุในอัตราที่สูงเป็นสาเหตุให้มีกำลังแรงงานไม่เพียงพอกับความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ขยายตัว นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานของประเทศไทยยังเกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคน และการผลิตกำลังคนของประเทศ กล่าวคือผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้ เนื่องจากทักษะและความรู้ความสามารถของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากกำลังแรงงานไทยนิยมเรียนในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ ส่วนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังมีการเรียนน้อยมาก ในขณะที่เดียวกันภาคอุตสาหกรรมของไทยยังเป็นอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้นที่มีการใช้แรงงานระดับล่างเป็นส่วนใหญ่ และในบางอุตสาหกรรมต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษาและแรงงานที่มีทักษะสูง จึงทำให้ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมไม่ตรงตามกำลังคนที่ผลิต และเมื่อมองถึงการขาดแคลนแรงงานในเชิงภูมิศาสตร์ พบว่าภูมิภาคที่มีอัตราการขยายตัวของเศรษฐกิจสูงเป็นภูมิภาคที่ภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น แต่แรงงานมีไม่เพียงพอหรือมีทักษะไม่สอดคล้องกับความต้องการแรงงานในพื้นที่ ทำให้ต้องมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน อย่างไรก็ตามการเคลื่อนย้ายแรงงานอาจมีอุปสรรคทำให้กำลังแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคอุตสาหกรรม (กรมการจัดหางาน, 2565)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องการให้บุคลากรของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและมี

ความสุข โดยองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความจงรักภักดีให้กับพนักงาน ในทุกองค์กรย่อมต้องการให้พนักงานและบุคลากรทำงานให้ยาวนานที่สุด มีขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์กร ส่งผลดีให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทำให้เกิดการได้เปรียบคู่แข่งและทำให้องค์กรสามารถอยู่ในโลกธุรกิจที่มีการแข่งขันแย่งชิงแรงงานจากบริษัทที่ดำเนินธุรกิจที่คล้ายกันหรือแบบเดียวกัน ซึ่งปัจจุบันมีการแข่งขันกันในเรื่องค่าแรงงาน สวัสดิการและปัจจัยต่างๆ บริษัทใดที่ต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือ ต้องใช้ระยะเวลาการฝึกฝนการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีทักษะและมีความชำนาญในการทำงาน จึงต้องพยายามรักษาพนักงานไว้กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะกว่าที่บริษัทจะฝึกฝนให้พนักงานหรือบุคลากรมีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะพนักงานกลุ่มฝ่ายผลิตให้สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้ต้องใช้ระยะเวลานาน ดังนั้นเพื่อไม่ให้พนักงานเข้าออกจากงานบ่อย องค์กรนั้นจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร และปฏิบัติงานกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ประกอบกับจากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การหมุนเวียนเข้าออกงานของพนักงานก็จะไม่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาระดับความภักดีของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานของบริษัทมีความภักดีต่อองค์กรในระดับมาก
2. วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร (จรัส อติวิทยากรณ์, 2553: 360) ในการวิจัยได้นำทฤษฎีมิติทางวัฒนธรรมของ Hofstede มาประยุกต์ใช้ สามารถอธิบายในแต่ละมิติได้ 4 มิติ (Greet Hofstede, 1998) ดังนี้

1) ลักษณะการใช้อำนาจ (Power Distance) มิติดังกล่าวเป็นการพิจารณาความเท่าเทียมกันของอำนาจที่มีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรและสถาบัน ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในการพึ่งพาอาศัยกันของสมาชิกในแต่ละประเทศ โดยการเหลื่อมล้ำของอำนาจสะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งแยกคนออกเป็นกลุ่มๆ ตามอำนาจที่แต่ละคนได้มา ซึ่งเกิดจากการจัดลำดับชั้นและความสัมพันธ์ภายในองค์กร

2) ความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยม (Individualism-Collectivism) มิติดังกล่าวแสดงความเป็นปัจเจกบุคคลและกลุ่มนิยมซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลจะเป็นสังคมที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะหลวมๆ ให้ความสนใจในเรื่องของตนเองและครอบครัว เน้นให้แต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นและพฤติกรรมโดยไม่ต้องสนใจกลุ่มของตนเอง สำหรับองค์กรที่มีวัฒนธรรมความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการสนับสนุนให้สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากกลุ่ม การบรรลุผลสำเร็จมุ่งไปที่ความสำเร็จส่วนบุคคล สำหรับวัฒนธรรมที่มีความเป็นกลุ่มนิยม

3) ลักษณะความเป็นเพศ (Masculinity-Femininity) มิติดังกล่าวเป็นขอบเขตของการแสดงพฤติกรรมตามบทบาทเพศ โดยวัฒนธรรมที่มีลักษณะความเป็นชายจะให้ความสำคัญกับความสำเร็จและการแข่งขัน ความสำเร็จขึ้นอยู่กับวัตถุสิ่งของและเงิน

4) การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) มิติดังกล่าวเป็นระดับของการไม่ยอมให้ความไม่แน่นอนเกิดขึ้นหรือการไม่ยอมรับให้ความคิดและพฤติกรรมผิดไปจากปกติ โดยวัฒนธรรมที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง มีแนวโน้มตั้งรับความเสี่ยงหรือพยายามลดความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับองค์กรที่มีวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูง จะมีการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มาเป็นกรอบเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นับว่ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานและองค์กรโดยรวม อีกทั้งยังสร้างความสุขในการทำงานด้วยการที่จะทำให้งานมีคุณภาพดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่างานมีปริมาณมากน้อยเพียงใด แต่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานที่จะกระตุ้นความรู้สึกส่วนลึกภายในของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่องานและองค์กร ทฤษฎีแรงจูงใจผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการเจริญก้าวหน้า และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Herzberg (1959)

ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบาย การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน มากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัย ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ รวมทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของ Maslow (1970) ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การมีสวัสดิการและเงินโบนัสให้กับพนักงานที่ดี รวมถึงทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน พนักงานได้รับความยุติธรรมในการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ตามทฤษฎีของ Maslow (1970) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกองค์กร

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการการยกย่องและ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การทำงานสูงขึ้น และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4. ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นผลที่เกิดขึ้นมาจากการทำงานของพนักงาน เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและ ป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ และปลื้มใจ ในความสำเร็จของงานนั้น

5. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้ กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือ ยอมรับใน ความสามารถเมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือจาก พนักงานในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it Self) เป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ น่าสนใจ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีอิสระในการทำงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ และตรงกับความ ต้องการ

7. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้ โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้อง ตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

8. นโยบายและการบริหาร เป็นการจูงใจนโยบายให้พนักงานทุกคนในองค์กรทราบอย่างทั่วถึง การบริหารงานที่เป็นระบบ การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัท มีความชัดเจน มีนโยบายด้านสวัสดิการที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายและการบริหารงานได้ตามสถานการณ์

9. การปรองดองบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการกระจายงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงโครงสร้างของหน่วยงานและองค์กรมีความชัดเจน

10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ความสะดวกสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานในเรื่องของการคมนาคม หรือ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เรื่องดังกล่าวถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ความภักดีต่อองค์กร ความภักดีต่อองค์กรเป็นการแสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความภักดีต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็จะน้อยลงเท่านั้น ความภักดีต่อองค์กรผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Hoy & Rees (1974: 268-275) สามารถอธิบายในแต่ละมิติได้ 3 มิติ ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ความไม่อยากย้ายไปจากบริษัท และความต้องการที่จะย้ายตามบริษัท เมื่อบริษัทได้ย้ายไปที่อื่น

2) ด้านความรู้สึก ความรักที่จะทำงานกับบริษัท ความพึงพอใจในบริษัท มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของบริษัท มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัท และยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของบริษัทซึ่งเปรียบเสมือนทุกคนเป็นครอบครัว

3) การรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในบริษัท ความเชื่อถือในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่าบริษัทและผู้บังคับบัญชามีคุณค่าตอบแทนเมื่อตัวเองบกพร่อง ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความภักดีต่อบริษัท มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของบริษัท

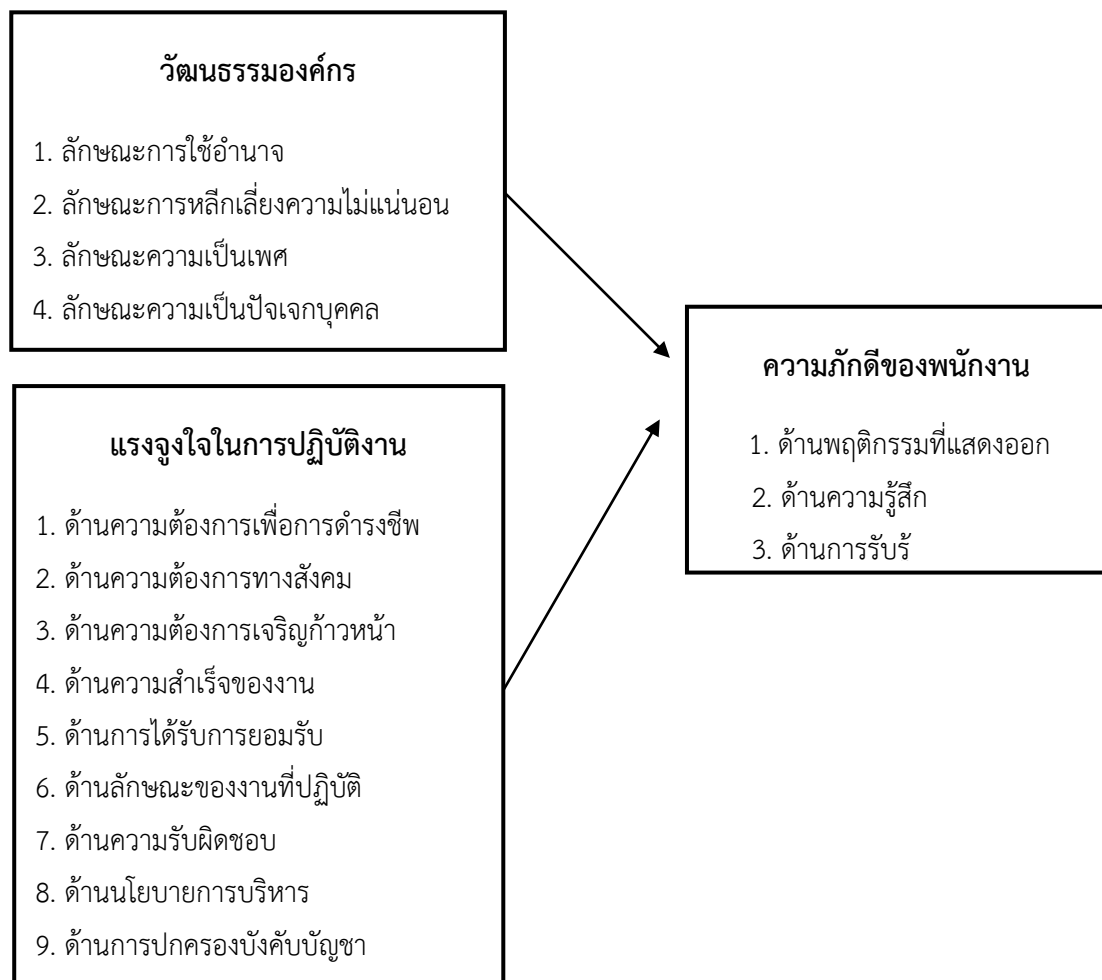
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ 1) เตน บุนุมวงศ์ และพนาวัน ถนนแก้ว (2565) 2) รัชฎ์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2563) และ 3) เมทินี คงเจริญ และอัญญาพานิช (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยออกมาสอดคล้องกันคือ องค์กรให้ความสำคัญทั้งในภาพรวมและรายด้านในระดับมาก **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** ผู้วิจัยได้ศึกษา

งานวิจัยของ 1) พชรี พันธุ์แดงไทย (2564) 2) ปพิชญา ศรีจันทร์ และไชยา ยิ้มวิไล (2563) และ 3) อธิรญา เพ็ญญะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัยออกมาสอดคล้องกันคือ บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ **ความภักดีต่อองค์กร** ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ 1) เด่น บุญมาวงศ์ และพนาวิน ถนนแก้ว (2565) และ 2) บัญชา ชัยประสานศิลป์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กร ผลของการวิจัยออกมาสอดคล้องกันคือ บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 783 คน ขนาดของตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยคิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของบริษัท โดยวิธีการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้กำหนดความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้จำนวน 265 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละแผนก (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2561)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 – 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อองค์กร โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบ Likert Scales โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

เมื่อหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถามจะต้องทำการแปลความหมายค่าเฉลี่ยออกมาเป็นระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ (1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 (2) การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) แบบสอบถามกับผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของบริษัทที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ 0.888 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.957 ความภักดีต่อองค์กร เท่ากับ 0.889 โดยมีค่าความเชื่อถือได้ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.974

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ (1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง (2) ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบจำนวน 265 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมด นำมาทำการลงรหัส (Coding) เพื่อนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) (2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 ความภักดีต่อองค์กร ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) 2) การวิเคราะห์โดยใช้ Correlation Coefficient เพื่อดูค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity และ 3) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สมการ ดังนี้

$$\text{LOYAL} = C_1 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

$$\text{LOYAL} = C_2 + B_5Y_1 + B_6Y_2 + B_7Y_3 + B_8Y_4 + B_9Y_5 + B_{10}Y_6 + B_{11}Y_7 + B_{12}Y_8 + B_{13}Y_9 + B_{14}Y_{10}$$

โดยที่

X ₁	แทน	ด้านลักษณะการใช้อำนาจ	X ₂	แทน	ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
X ₃	แทน	ด้านลักษณะความเป็นเพศ	X ₄	แทน	ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล
Y ₁	แทน	ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ	Y ₂	แทน	ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม
Y ₃	แทน	ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	Y ₄	แทน	ด้านความสำเร็จของงาน
Y ₅	แทน	ด้านการได้รับการยอมรับ	Y ₆	แทน	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
Y ₇	แทน	ด้านความรับผิดชอบ	Y ₈	แทน	ด้านนโยบายการบริหาร
Y ₉	แทน	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	Y ₁₀	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
C	แทน	ค่าคงที่	B ₁ , B ₂ , ..., B ₁₄	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแต่ละตัวแปรอิสระแต่ละตัว
LOYAL	แทน	ความภักดีต่อองค์กร			

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลที่ได้จากการวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตให้ความเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของความเป็นเพศเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านลักษณะการใช้อำนาจ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ต้องการเห็นความสำเร็จของงาน ต้องการความเจริญก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ตรงกับความสามารถ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายการบริหารของบริษัท การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ตามลำดับ

3. ความภักดีต่อองค์กร ภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต มีความภักดีต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยให้ความสำคัญในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึก ตามลำดับ

4. จากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าตัวแปรอิสระในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ 1.449 – 3.039 และตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ 3.461-8.104 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, K. 2010) สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง 1 และ 2

ตารางที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	วัฒนธรรมองค์กร	B	Std.Error	Beta	t	P - value
1.	ด้านลักษณะการใช้อำนาจ (X_1)	0.203	0.009	0.267	22.53***	0.000
2.	ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (X_2)	0.365	0.010	0.165	38.95***	0.000
3.	ด้านลักษณะความเป็นเพศ (X_3)	0.360	0.012	0.374	30.12***	0.000
4.	ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.076	0.013	0.393	6.39***	0.000

n=265, Constant=0.164, R=0.991, $R^2=0.982$, $R^2_{adj}=0.981$, $S.E._{est}=0.069$, $F=3573.184$

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

จากตารางที่ 1 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis แบบ Enter) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (X_2) ด้านลักษณะความเป็นเพศ (X_3) ด้านลักษณะการใช้อำนาจ (X_1) และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 พยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 98.20 ($R^2=0.982$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ $S.E._{est}=0.069$ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$LOYAL = 0.164 + 0.365X_2 + 0.360X_3 + 0.203X_1 + 0.076X_4$$

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std.Error	Beta	t	P - value
1.	ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Y_1)	0.204	0.045	0.197	4.506***	0.000
2.	ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Y_2)	0.127	0.040	0.134	3.176**	0.002
3.	ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3)	0.110	0.053	0.133	2.062*	0.040
4.	ด้านความสำเร็จของงาน (Y_4)	-0.124	0.101	-0.192	-1.223	0.223
5.	ด้านการได้รับการยอมรับ (Y_5)	0.103	0.052	0.109	1.983*	0.048
6.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_6)	0.110	0.059	0.111	1.846	0.066
7.	ด้านความรับผิดชอบ (Y_7)	-0.146	0.089	-0.222	-1.647	0.101
8.	ด้านนโยบายการบริหาร (Y_8)	0.219	0.077	0.326	2.83**	0.005
9.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Y_9)	0.018	0.054	0.027	0.325	0.745
10.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Y_{10})	0.457	0.051	0.664	8.742***	0.000

n=265, Constant=2.841, R=0.933, $R^2=0.870$, $R^2_{adj}=0.865$, $S.E._{est}=0.189$, $F=169.871$

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis แบบ Enter) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน (Y_4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y_6) ด้านความรับผิดชอบ (Y_7) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (Y_9) ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Y_{10}) ด้านนโยบายการบริหาร (Y_8) ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Y_1) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Y_2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3) และด้านการได้รับการยอมรับ (Y_5) ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 87 ($R^2=0.870$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ $S.E._{est}=0.189$ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$LOYAL = 2.841 + 0.457Y_{10} + 0.219Y_8 + 0.204Y_1 + 0.127Y_2 + 0.110Y_3 + 0.103Y_5$$

ผลจากสมการที่ได้จากตารางที่ 1 และ 2 นำมาสรุปและเรียงลำดับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ลำดับ	วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Y_{10})	0.457
2.	ด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (X_2)	0.365
3.	ด้านลักษณะความเป็นเพศ (X_3)	0.360
4.	ด้านนโยบายการบริหาร (Y_8)	0.219
5.	ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Y_1)	0.204
6.	ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Y_2)	0.127
7.	ด้านลักษณะการใช้อำนาจ (X_1)	0.203
8.	ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_3)	0.110
9.	ด้านการได้รับการยอมรับ (Y_5)	0.103
10.	ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.076

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมและรายด้านบริษัทให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยผู้ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตให้ความเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของความเป็นเพศ ด้านลักษณะการใช้อำนาจ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต่น บุญมาวงศ์ และพนาวัน ถนอมแก้ว (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา: วิทยาลัยทองสุข ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พบว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมทินี คงเจริญ และอัญญา พานิช (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาและพนักงานครุมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความสำเร็จของงาน ต้องการความเจริญก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวิมล ศรีจันทร์ และไชยา ยิ้มวิไล (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิรณญา เพ็ญญะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก พบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความภักดีต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตของบริษัทมีความภักดีต่อองค์กรภาพรวมและรายด้านในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็น บุญมาวงศ์ และพนาวิน ถนอมแก้ว (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา: วิทยาลัย ทองสุข พบว่า บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ชัยประสานศิลป์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ ดี เอส คอลเลคชั่น แอนด์ ลอร์เฟิร์ม จำกัด พบว่า บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมากเช่นกัน

4. วัฒนธรรมองค์กรในด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ด้านลักษณะความเป็นเพศ ด้านลักษณะการใช้อำนาจ และด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็น บุญมาวงศ์ และพนาวิน ถนอมแก้ว (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา: วิทยาลัยทองสุข พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ชัยประสานศิลป์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ ดี เอส คอลเลคชั่น แอนด์ ลอร์เฟิร์ม จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่น บุญมาวงศ์ และพนาวัน ถนนแก้ว (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา: วิทยาลัยทองสุข พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ชัยประสานสินธุ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ ดี เอส คอลเลคชั่น แอนด์ ลอร์เฟิร์ม จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กรของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมและรายด้านบริษัทให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ดังนั้นทุกฝ่ายในองค์กรควรให้ความสำคัญต่อกันและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น โดยการจัดกิจกรรมให้ทุกคนได้ทำร่วมกันนอกเหนือจากกิจกรรมที่เกิดจากการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันจนนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมและรายด้าน ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายผลิตมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก และส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ต้องการความเจริญก้าวหน้า ต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยอมรับ สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ นโยบายการบริหารและแนวทางในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีความยืดหยุ่น เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นและมีความยุติธรรมในการปกครอง บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความสามารถของพนักงาน และสามารถทำงานเป็นทีมได้โดยที่พนักงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้บริหารของบริษัทควรให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานมีความภักดีต่อองค์กร การหมุนเวียนเข้าออกงานของพนักงานก็จะลดน้อยลงหรืออาจไม่เกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของบริษัทหรือจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรมีการวิจัยที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความภักดีต่อองค์กรในตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกิดจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. (2565). แผนยุทธศาสตร์กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560-2564. สืบค้นจาก

<https://www.doe.go.th/>

กัลยา วาณิชยปัญญา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สามลดา.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). หลักการและทฤษฎีทางการบริหาร. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เด่น บุญมาวงศ์ และพนาวิน ถนนแก้ว. (2565). วัฒนธรรมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษา: วิทยาลัยทองสุข. วารสารสหวิทยาการพัฒนาศาสตร์. 1(1), 258-263.

ธีรญา เพ็ญอยู่. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก. วารสารสหวิทยาการวิจัย. 8(2), 153-161.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปัญญา ชัยประสานศิลป์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอฟ ดี เอส คอนเลคชั่น แอนด์ ลอร์เฟิร์ม จำกัด.

วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 3(2), 1-16.

ปัทมา ศรีจันทร์ และไชยา ยิ้มวิไล. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัชร พันธ์แต่งไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. อุดรดิตถ์: ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

เมทินี คงเจริญ และอัญญา พานิช. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี

- และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11(3), 2443-2457.
- รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 7(2), 213-226.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2565). รายงานสภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ราย 6
เดือน (มกราคม – มิถุนายน 2565). สืบค้นจาก <https://pathumthani.industry.go.th/>
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence relatedness and growth**. New York: The Free Press.
- Black, K. (2010). **Business Statistics for Contemporary Decision Making**. 6th ed. New
York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley & Sons.
- Hofstede, Greet H. (1998). **Culture's Consequences: International Different in
Work-Related Values**. Beverly Hill: Sage Publications.
- Hoy & Rees. (1974). **Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected.
Concept in the Study of Educational Administration**. Sociology of Education.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harpers & Row.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper & Row.