

วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

Organizational Culture Influencing Happiness at Work and Organizational Loyalty of Employee
in Food Industry Factories in Samut Songkhram

อรจิรา เนียมนาค^{1*} ววัชร เวชประสิทธิ์²

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Ornjira Niamnak^{1*} Watchara Wetprasit²

^{1,2}Faculty of Management Science, Phetchaburi Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: yodornjira@gmail.com

(Received: January 22, 2025 ; Revised: February 21, 2025 ; Accepted: February 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม 2) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม และ 4) ศึกษาความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรราชการ และวัฒนธรรมองค์กรการตลาด ทั้ง 4 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร ก็มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ความสุขในการทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร

Abstract

This research study aimed to 1) examine the relationships among organizational culture, job satisfaction, and organizational commitment among employees in the food industry in Samut Songkhram Province, Thailand, 2) study the organizational culture that influences the happiness of employees in food industry in Samut Songkhram

Province, 3) study the organizational culture that influences the loyalty of employees in food industry in Samut Songkhram Province and 4) study the happiness of work that influences the loyalty of employees in food industry in Samut Songkhram Province. The sample group used in this research was 400 food industry employees in Samut Songkhram Province. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The analysis to test the hypothesis was multiple regression analysis and used package programs.

The results of the study found that organizational culture focuses on relationships, organizational culture focuses on change, organizational culture of government and organizational culture of marketing, all 4 aspects, have a high average score. Moreover, the happiness of work and loyalty to the organization also had a high average score. The results of the hypothesis testing found that organizational culture has a positive influence on the happiness of employees at work in food industry in Samut Songkhram Province with a statistical significance level of .01. Furthermore, organizational culture has a positive influence on the loyalty to the organization of employees at food industry in Samut Songkhram Province with a statistical significance level of .05. In addition, happiness at work has a positive influence on the loyalty to the organization of employees at food industry in Samut Songkhram Province with a statistical significance level of .01.

Keywords: Organizational Culture, Happiness at Work, Organizational Loyalty

บทนำ

จากสถานการณ์ปัจจุบันข้อมูลการลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงาน ความรู้และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันทางการค้าการลงทุนและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา และประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (Aged society) ในปี พ.ศ. 2564 ซึ่งจำนวนประชากรในประเทศมีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากถึงร้อยละ 20 และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 28 ในปี พ.ศ. 2574 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) เมื่ออัตราการเกิดของเด็กมีจำนวนลดลงทำให้แรงงานในวัยทำงานมีจำนวนลดน้อยลง มีการคาดการณ์ว่าประเทศไทยจะประสบปัญหาภาวะขาดแคลนประชากรวัยทำงาน ส่งผลให้เกิดการแย่งชิงแรงงานในอนาคต ประกอบกับอัตราแรงงานนอกระบบในประเทศที่ยังคงสูงเกินกว่าครึ่งของอัตราแรงงานในระบบ จากสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าแรงงาน ปี 2565 มีแรงงาน 39.6 ล้านคน เป็นแรงงานนอกระบบ มีจำนวน 20.20 ล้านคน ต่อมาในปี 2566 มีแรงงานทั้งหมด 40.10 ล้านคน พบจำนวนแรงงานนอกระบบ 21.0 ล้านคน และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) จากสถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม ปี พ.ศ. 2565 โรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีจำนวน 86 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนคนงาน 6,040 คน และปี 2566 โรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีจำนวน 85 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนคนงาน 6,020 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม, 2566) จากสถิติแรงงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสงคราม ปี 2565 และ ปี 2566 พบว่าแรงงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารมีจำนวนค่อนข้างที่จะคงที่ เมื่อเทียบกับจำนวนแรงงานอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ ภายในจังหวัดสมุทรสงครามที่มีจำนวนแรงงานที่เปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านอกจากเงินเดือนหรือค่าแรงที่พนักงานได้รับแล้ว สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นวัฒนธรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านความสัมพันธ์ การพอใจในงานหรือตำแหน่งงานที่ทำส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานในชีวิตของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

หรืออีกนัยหนึ่งการทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จ กล่าวได้ว่าหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่ทำแล้วนั้น พนักงานจะมีความผูกพันและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่าการสร้างบรรยากาศให้เต็มไปด้วยความสุขมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของงาน เนื่องจากเมื่อพนักงานรู้สึกสบายใจก็จะสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข, 2559, อ้างถึงใน จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ, 2565) และสร้างความยั่งยืนในการทำงานให้องค์กร รวมถึงสร้างความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน (Manion, 2003)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้งนี้ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับองค์กรที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์แก้ไขและปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิดความภักดีต่อองค์กรในระยะยาวซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงครามต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม
4. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และความภักดีต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีในการดำรงชีวิตโดยที่พนักงานในองค์กรนั้นไม่รู้ตัวซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นมีทั้งกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกันและเกิดขึ้นเป็นค่านิยมต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์องค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนกาวหลักการปฏิบัติที่ยึดองค์กรให้กลมเกลียวกัน วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรที่พยายามปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและเพื่อรับรองความสมบูรณ์ของกระบวนการภายในองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถนำไปใช้กำหนดทิศทางของบริษัทได้ (Swe and Kleiner, 1998) นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปรับตัวขององค์กรต่อแรงกดดันด้านสิ่งแวดล้อมในตลาด (Denison and Mishra, 1995) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron และ Quinn's (1999) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่แบ่งองค์ประกอบได้ชัดเจนและเหมาะสมกับองค์กรในประเทศไทย ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ 2) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง 3) วัฒนธรรมองค์กรราชการ และ 4) วัฒนธรรมองค์กรการตลาด

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกเชิงบวกต่องาน เพื่อนร่วมงานและต่อความสำเร็จในงานซึ่งในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Manion (2003) เพราะเป็นแนวคิดที่แบ่งองค์ประกอบได้ชัดเจน คือ ประกอบด้วยความสุขในการทำงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรถ้ามีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรมาก แนวโน้มอัตราการลาออกก็จะน้อยลง (Hoy and Rees, 1974) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร รับรู้และยอมรับเอาเป้าหมาย คุณค่าและแผนการดำเนินงานขององค์กรมาสู่การปฏิบัติงาน รักษาผลประโยชน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนองค์กรเพื่อให้มีภาพลักษณ์ที่ดีพยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป

งานวิจัยของศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ มีความสัมพันธ์ต่อเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน อันดับหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture) อันดับสอง คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบคลุม (Involvement Culture) อันดับสาม คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Achievement Culture) และอันดับสุดท้าย คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Consistency Culture) ในขณะที่งานวิจัยของวิชาชาญ ศรีชัยชนะ (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรกรณีศึกษาบริษัท ABC โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้น และแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และงานวิจัยของ อติศร ศรีอำนวย และกษิดิ์ ใจผาวัง (2565) ศึกษาความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีกล้วยโอเลฟเวนในจังหวัดเชียงราย พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีกล้วยโอเลฟเวน โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

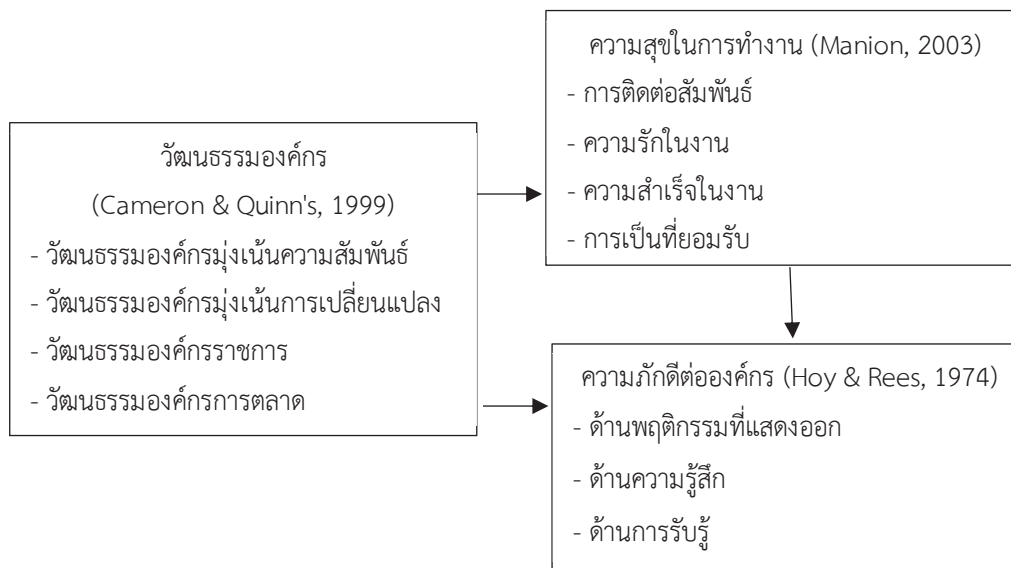
ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งมีจำนวน 6,020 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของการศึกษาในครั้งนี้ควรมีอย่างน้อยเท่ากับ 375 ตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ทั้งนี้เพื่อความน่าเชื่อถือของผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย จะทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 ราย เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนและผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัย ได้เลือกวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) กับผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร แยกตามพื้นที่ในแต่ละอำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จำนวนพนักงาน 4,361 คน สุ่มเก็บตัวอย่าง 290 คน อำเภอบางคนที จำนวนพนักงาน 132 คน สุ่มเก็บตัวอย่าง 9 คน และอำเภอมอรวร จำนวนพนักงาน 1,527 คน สุ่มเก็บตัวอย่าง 101 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงานที่ทำ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-End-Question) ชนิด ตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งความสัมพันธ์ (Clan Culture) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) วัฒนธรรมองค์กรราชการ (Hierarchy Culture) และวัฒนธรรมองค์กรการตลาด (Market culture) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Cameron และ Quinn's (1999) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of The work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Manion (2003) จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความภักดีต่อองค์กร ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) ความรู้สึก (Affective Aspect) และการรับรู้ (Cognitive Aspect) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Hoy และ Rees (1974) จำนวน 9 ข้อ

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอให้นักวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยใช้การวัดค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) หรือที่เรียกว่า ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) ซึ่งการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ได้ค่า ดัชนี IOC อยู่ระหว่าง .67 – 1.00

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคควรมีค่าตั้งแต่ระดับ .7 ขึ้นไป (Jump, 1978) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ .92 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในการนำไปใช้ได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร โดยการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และเพศหญิง จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.50 ส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และส่วนใหญ่อายุงาน 4 - 6 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์	3.83	.73	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง	3.61	.66	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรราชการ	3.89	.72	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรการตลาด	4.41	.77	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	3.94	.72	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กรการตลาด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.41 (S.D. = .77) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = .72) ด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = .73) และด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = .66)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.76	.78	มาก
2. ด้านความรักในงาน	3.94	.75	มาก
3. ด้านความสำเร็จในงาน	3.96	.72	มาก
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.78	.83	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	3.86	.77	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานโดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.96 (S.D. = .72) รองลงมาคือ ด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = .75) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = .83) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = .78)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยความภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	3.74	.78	มาก
2. ด้านความรู้สึกรัก	3.63	.77	มาก
3. ด้านการรับรู้	3.70	.79	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	3.69	.78	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.74 (S.D. = .78) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D. = .79) และด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = .77)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 4 ผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	T	p - value	VIF
	β	SE	Beta			
ค่าคงที่ (a)	.436	.173		2.523	.012	2.751
วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์(x_a)	.545	.043	.545	12.712	.000**	2.830
วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง(x_b)	.309	.047	.286	6.578	.000**	1.399
วัฒนธรรมองค์กรราชการ(x_c)	-.198	.037	-.165	-5.392	.000**	1.456
วัฒนธรรมองค์กรการตลาด(x_d)	.263	.029	.282	9.030	.000**	2.751
R = 0.858 R ² = .736 Adjusted R ² = .733 F = 275.422 SE = .365						

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณด้วยการใช้เทคนิควิธีนำเข้าแบบ Enter ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรราชการ และวัฒนธรรมองค์กรการตลาดส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ตัวแปรทั้งหมด สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 73.60 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm .365$ โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ วัฒนธรรมมุ่งเน้นความสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 5 ผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ความภักดีต่อองค์กรใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	T	P - value	VIF
	β	SE	Beta			
ค่าคงที่ (a)	.430	.175		2.460	.014	
วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์(x_a)	.215	.052	.239	4.104	.000**	2.813
วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง(x_b)	.151	.058	.152	2.604	.010**	2.841
วัฒนธรรมองค์กรราชการ(x_c)	.401	.046	.400	8.668	.000**	1.777
วัฒนธรรมองค์กรการตลาด(x_d)	.075	.030	.090	2.486	.013*	1.097
R = .725 R ² = .526 Adjusted R ² = .521 F = 109.437 SE = .435						

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการใช้เทคนิควิธีนำเข้าแบบ Enter ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรราชการ และ วัฒนธรรมองค์กรการตลาดส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ตัวแปรทั้งหมดสามารถพยากรณ์ ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 52.60 โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm .435$ โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรมากที่สุดคือวัฒนธรรมราชการ

สมมติฐานที่ 3 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 6 ผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความภักดีต่อองค์กรใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	T	p - value	VIF
	β	SE	Beta			
ค่าคงที่ (a)	.857	.121		7.100	.000	
ด้านการติดต่อสัมพันธ์(x_e)	.120	.047	.142	2.572	.010**	3.103
ความรักในงาน(x_f)	.203	.062	.228	3.258	.001**	4.976
ความสำเร็จในงาน(x_g)	.170	.062	.181	2.763	.006**	4.344
การเป็นที่ยอมรับ(x_h)	.240	.047	.297	5.154	.000**	3.376
R = .781 R ² = .610 Adjusted R ² = .606 F = 154.637 SE = .394						

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดสมุทรสงคราม โดยวิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการใช้เทคนิควิธีนำเข้าแบบ Enter ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ตัวแปรทั้งหมด สามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 61 โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm .394$ โดยความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงครามมากที่สุด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวัฒนธรรมองค์กรการตลาด องค์กรเน้นให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้ากับองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อลูกค้าเกิดความสัมพันธ์ที่ดีและพึงพอใจต่อองค์กรก็จะเป็นการเพิ่มยอดขายและผลกำไรให้กับองค์กร เมื่อองค์กรมีผลกำไรที่ดี ก็ส่งผลต่อการให้ค่าตอบแทนพนักงานทำให้เกิดความสุขต่อการทำงานและเกิดความภักดีต่อองค์กรอยากทำงานต่อไปในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีมาก (2566) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่าวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของความเป็นเพศเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะการใช้อำนาจ ด้านลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ตามลำดับ

ความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในงาน คือมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายก็จะได้รับความไว้วางใจและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพอใจในสินค้าที่ได้รับตามกำหนดเวลา ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ศรีแย้ม (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก พบว่า ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสังคมดี ด้านน้ำใจงาม ด้านครอบครัว ด้านการใช้เงิน ด้านการหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านคุณภาพ และด้านการผ่อนคลายตามลำดับ

ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงครามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่หัวหน้ามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมีความต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะเวลานานก็จะมี ความเต็มใจที่จะทำตามคำสั่งหัวหน้างานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีมาก (2566) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ความภักดีต่อองค์กร ภาพรวมผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตมีความภักดีต่อองค์กรในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยให้ความสำคัญในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม จากการศึกษา พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม คือด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์ คือบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรเน้นความเป็นกันเอง รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือหัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานกล้าแสดงออกในการทำงานหรือแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ ด้านวัฒนธรรมองค์กรการตลาดโดยองค์กรเน้นให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าเกิด

ความพึงพอใจและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้ายกับองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กรราชการ องค์กรให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของ พนักงาน ในองค์กร ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กล่าวที่แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ มากขึ้นลูกค้ายมีความพอใจมากขึ้นเพิ่มยอดขายให้กับกิจการ พนักงานภายในองค์กรก็ทำงานอย่างมีความสุข ในขณะที่องค์กรใดมี กฎระเบียบที่เคร่งครัดมากเกินไปจะทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานลดน้อยลง จากผลการศึกษาวิเคราะห์ผลพบว่าวัฒนธรรม องค์กรราชการมีค่า $Beta = -.165$ แสดงให้เห็นว่าหากระดับของวัฒนธรรมองค์กรราชการน้อยลงจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานของ พนักงานมากขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยวัฒนธรรม องค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กร แบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวัฒนธรรมองค์กรที่ความสัมพันธ์ ต่อความสุขในการทำงานอันดับหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้น ผลลัพธ์ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ในจังหวัดสมุทรสงคราม คือ วัฒนธรรมองค์กรราชการ องค์กรให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพนักงานมีความภักดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว ก็จะมีใจที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่องค์กรกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรอำนวย (2565) ศึกษาการเปิดรับการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในช่วง วัยเจนเนอเรชัน Z พบว่าความสัมพันธ์ในทุกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ตามทฤษฎี Hoy and Rees (1974) ความภักดีเป็นสิ่งที่แสดง ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านการรับรู้ คือ พนักงาน รู้สึกพึงพอใจในองค์กรหรือมีความรักที่จะทำงานกับองค์กร

4. ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม จากการศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทร สงคราม คือด้านการเป็นที่ความรับ คือการได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความรักในงานพนักงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานคือมีความสุขเมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็จะ ทำงานอย่างมีความสุขและมีความสุขในการทำงาน อยากทำงานกับองค์กรต่อไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กรไม่ยอมจากองค์กรไปไหน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพสิน จันทรอ้วน (2565) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สูงที่สุดซึ่งคาดว่าเป็นผลมาจากการที่เพื่อนร่วมงาน ยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ หน่วยงานอื่นรับฟังความคิดเห็นได้รับมอบหมายให้ทำงานโครงการพิเศษต่าง ๆ และได้รับการ ยกย่องชมเชยในผลงานจากหัวหน้างาน จึงส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรนำมาซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรที่จะมีการสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรมีความเป็นกันเอง เน้นให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับลูกค้าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้ากับองค์กร ปลูกฝังให้พนักงานให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารหรือหัวหน้างานสนับสนุนให้พนักงานกล้าแสดงออกในการทำงานหรือแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นภายในองค์กร

2. ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้นองค์กรควรที่จะมีการสนับสนุนหรือกำหนดแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กร เช่น ด้านการติดต่อสื่อสาร มีการยืดหยุ่นในการติดต่อสื่อสารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการควรที่จะมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อพนักงานในองค์กร ด้านความรักในงานและความสำเร็จของงาน สร้างความกระตือรือร้นให้พนักงานเกิดความภูมิใจในความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายของพนักงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ควรมิกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อสร้างความสามัคคีและไม่ให้เกิดการแบ่งแยกระหว่างพนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปสามารถศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดสมุทรสงคราม เช่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางต่อฝ่ายบุคคลของกิจการที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานและผู้บริหารในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น นำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการพัฒนาการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2567). ข้อมูลโรงงาน. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2567 จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/search-factory>.
- กุสุมา ศรีแย้ม. (2563). ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอรัลชานวายกรณศึกษา โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออก. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- พรชนก จันทร์อานวย. (2565). การเปิดรับการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนในช่วงวัยเจนเนอรัลชานวาย Z. การศึกษาค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ไพลิน จันทรอ้วน. (2565). ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชาชาญ ศรีชัยชนะ (2565). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ABC.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2559). ROI ขององค์กรที่มีความสุข. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2567 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/111570>.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร
และปริมณฑล. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม. (2566). รายงานสถานการณ์จังหวัดสมุทรสงครามรายปี 2566. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2567
จาก <https://samutsongkhram.mol.go.th/news/22077>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). สังคมผู้สูงอายุกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2567
จาก https://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af/2561/jul2561-1.pdf.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.2565. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2567
จาก <https://www.nso.go.th>.
- อดิศร ศรีอำนวย และกษิตติ์ ใจผาวัง. (2565). ความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก
เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(7), 81-93.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture**. Massachusetts:
Adison-Wesley.
- Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness.
Organization Science, 6(2), 204-223.
- Hoy, K. & Rees, R. (1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Neglected Concine the Study of
Educational Administration. **Sociology of Education**, 47(2), 268-286.
- Jump, N. (1978). **Psychometric Theory**. (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration**, 33(12), 652-659.
- Swe, V. & Kleiner, B. H. (1998). Managing and Changing Mistrustful Cultures, **Industrial and Commercial Training**,
30(2), 66-70.
- Yamane, T. (1973). **Statistics An Introductory Analysis**. (2nd ed.). New York: Harper and Row.