

บทความวิจัย (ก.ค. – ธ.ค. 2563)

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง**

สุภาภรณ์ สายบัว นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 34000

Email : jeabnaja1234@gmail.com

ผศ.ดร.อัยรดา พรเจริญ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผศ.ดร.ปิยนุช วรบุตร อาจารย์ประจำสาขาการจัดการธุรกิจดิจิทัลคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประชากรคือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวนทั้งสิ้น 308 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ได้จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า โดยภาพรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก 2) อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Received: November 11,2020, **Revised** November 15,2020, **Accepted** November 22,2020

Factors Affecting Employee Engagement of Rubber Authority of Thailand, Lower Northeastern Region

Supaporn Saibua, Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Email : jeabnaja1234@gmail.com

Asst.Prof.Dr.Irada Phorncharoen, Department of General Management, Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Email: irada.sila@gmail.com

Asst.Prof.Dr.Payanut Worabute, Department of General Management, Faculty of Business Administration and Management,

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Abstract

The research aimed 1) to study the level of the organizational culture, the working life quality, and the organizational commitment of the staff of the Thai Rubber Authority in the lower part of Northeastern Thailand; 2) to compare the organizational commitment of the staff in the study as classified by gender, age, marital status, educational levels, monthly incomes, and duration of service; 3) to explore the factors that influenced the organizational commitment of the staff in question. The population was 308 staff of the Thai Rubber Authority in the lower part of Northeastern Thailand. The samples were determined as per the Taro Yamane's formula and 200 of them were selected. Statistics used in the study were means, standard deviation, a test of the group difference, and a multiple regressive analysis.

The research findings were as follows. 1.) The analysis showed that as regards the organizational culture, the working life quality, and the organizational commitment of the staff of the Thai Rubber Authority in the study, all the factors were found to be at a high level. 2.) The subjects different in age had a different commitment with a statistical significance of .01; the subjects with different monthly incomes showed the commitment different at a statistical significance of .01, and the subject with a different service time had a different commitment at a statistical significance of .01. The subjects different in gender, marital status, and educational levels had no different organizational commitment. 3.) Pride in the organization, secure and safe working conditions, social relations, culture of adjustment and achievement-oriented culture all influenced the organizational commitment of the staff in the study.

Keywords: <i>Organizational Culture, Working Life Quality, Organizational Commitment</i>

คำขอบคุณ: งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทนำ

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงดังเช่นปัจจุบันนี้ องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร “พนักงาน” ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์กรแล้วก็ตาม แต่ว่าไม่สามารถทดแทนพนักงานได้ ดังนั้น องค์กรจึง จำเป็นต้องสรรหาและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะรอบด้าน จากนั้นต้องรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานโดยไม่คิดจะลาออก เพราะการสูญเสีย พนักงานไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรจะมีต้นทุนเพิ่มขึ้นในการรับคนใหม่เข้ามาแทนคนเก่า และกว่าจะพัฒนาคนใหม่ ให้มีทักษะความรู้เทียบเท่าคนเก่า ต้องเสียทั้งเงิน ทั้งเวลาไปอย่างมาก ยิ่งไปกว่านั้นอาจทำให้ผลผลิตขององค์กรลดลงอีกด้วย ซึ่งแนวทางที่จะรักษาพนักงานนั้น คือการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน สร้างวัฒนธรรม องค์กรให้มี ความเข้มแข็ง รวมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร โดยหลักการดำเนินงานที่ช่วยให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงานหากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่า องค์กรจะสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงกล่าวได้ว่า การที่พนักงานจะทุ่มเทเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ด้วยความเต็มใจของบุคคล ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ได้ก็เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียง เกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เมื่อความต้องการของคนได้รับการตอบสนองเขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรจากการศึกษาความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานที่ปฏิบัติงานในการยางแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบกับปัญหาที่พบในปัจจุบัน คือ ในแต่ละปีมีพนักงานที่เกษียณอายุเป็น จำนวนมาก องค์กรได้บรรจุพนักงานใหม่ให้ครบตามอัตราค่าจ้าง ซึ่งทราบกันดีว่าพนักงานรุ่นใหม่ อาจยังไม่มี ความผูกพันต่อองค์กรเท่าที่ควร การขาดความผูกพันของพนักงาน อาจส่งผลกระทบต่อ การไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยจึงเสนอวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

วิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากกลุ่มตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง รวมทั้งสิ้น 308 คน ประกอบด้วย พนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งอยู่ในจังหวัดบุรีรัมย์ ศรีสะเกษ นครราชสีมา ชัยภูมิ สุรินทร์

อุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ ร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบทราบบจำนวนประชากรจากสูตร Taro Yamane ดังนั้นจึงใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1.ดำเนินการศึกษาข้อมูลจากตำราและเอกสาร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.กำหนดกรอบแนวคิดจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา โดยวิเคราะห์แยกประเด็นที่ต้องการศึกษาและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

3. กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญของวัตถุประสงค์ และขอบเขตการศึกษา โดยนำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแก้ไขตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของการใช้ภาษา ตลอดจนด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ท่าน

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความแม่นยำตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำข้อความที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเฉพาะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้คำนวณดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC: Index of item Objective Congruency)

6. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแบบสอบถามร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อความสอดคล้อง และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 200 ชุด นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์ข้อนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทดสอบความสัมพันธ์เชิงถดถอยระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ F-test (ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 64.00 มีอายุในช่วงระหว่าง 31-40 ปีคิดเป็น ร้อยละ 52.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 60.50 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 74.50 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ร้อยละ 42.00

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการรับรู้ของพนักงานจากมากไปน้อยของแต่ละตัวแปร พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน การยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของพนักงานได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการรับรู้ของพนักงาน ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการรับรู้ของพนักงาน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่

4. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยเปรียบเทียบจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ จำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามอายุ จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านจิตใจ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .24 ถึง .77

6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างด้วยตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยมีตัว

แปรทั้ง 5 สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ได้ร้อยละ 67.50 ($R^2_{adj}=0.675$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของพนักงาน การยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการรับรู้ของพนักงาน คือ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงาน การยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเป็นพนักงานที่กึ่งระบบราชการที่เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่แต่ก็มีพนักงานที่ทำงานอยู่ในระบบมาแต่เก่าที่มีวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งให้การทำงานได้สำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา ดาติ (2557 : 48-64) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง ด้านความสอดคล้องต้องกัน ด้านความสามารถในการปรับตัว และด้านการมุ่งเน้นพันธกิจ พนักงานที่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการรับรู้ของพนักงานจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างเป็นพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในตัวของจังหวัด และเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานจึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโชติรส คนรักษา (2558 : 47-66) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสินภาค 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยชลธิชา จันทร์คล้าย (2558 : 106-132) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มธุรกิจร้านค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจร้านค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในการรับรู้ของพนักงานคือ ด้านบรรทัดฐานด้านจิตใจ และ ด้านการคงอยู่ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในองค์กรของพนักงานการยางนั้นต่างทำงานกันอย่างที่น้องมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันในการทำงานจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา คำกิ่ง (2558 : 55-107) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานี และ จังหวัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ มีความผูกพันต่อองค์การระดับและสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเท็ง ศรีอาจ (2558 : 65-90) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

4. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยเปรียบเทียบจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.1 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ จำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานการยางนั้นที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาต่างมีความผูกพันกับองค์การด้วยความเป็นกลายานิมิตอยู่กันอย่างที่นิ่งจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา เหล็กเพชร (2561 : 32-44) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานรายได้อันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในองค์การมีพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันและการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันเนื่องจากในการทำงานในแต่ละช่วงเวลามีการพัฒนาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา คำกิ่ง (2558 : 55-107) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กันกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .24 ถึง .77 ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในการทำงานนั้นวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันกับองค์การด้วยเนื่องจากมีการทำงานที่มีความสัมพันธ์ผูกพันกันจึงมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิศร พรไกรเนตร (2561 : 42-55). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครปฐมพบว่า ด้านประสิทธิผลระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ด้านประสิทธิผลระดับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และด้านประสิทธิผลระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การจัดอบรม พัฒนาความรู้ทักษะซึ่งจะทำให้เกิดการเกิดการพัฒนา ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมาย

6. วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดและกล้าทำสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญา ดาติ (2557 : 48-64) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านความสามารถในการปรับตัว พนักงานทำสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การพนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานทุ่มเท เสียสละเวลาในการทำงานเพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย และองค์การมีนโยบายมุ่งเน้นการทำงานที่นำไปสู่ความเป็นเลิศหรือมาตรฐานที่ดีเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชิดชนก แดงอ่อน (2557 : 116-119) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดี กับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก พบว่า โดยภาพรวมพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของธุรกิจโรงแรมส่วนมากจะมีแนวทางปฏิบัติที่เน้นการบริการที่เป็นเลิศและความเชี่ยวชาญของบุคลากร โดยพนักงานต้องยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นอย่างเคร่งครัด และองค์การมีการเตรียมพร้อมสำหรับการป้องกันความเสี่ยงในการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเทิง ศรีอาจ (2558 : 65-90) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด อยู่ในระดับ ปานกลาง หน่วยงานควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายอย่างเพียงพอ และกำหนดกฎระเบียบในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุอย่างเคร่งครัด รวมถึงการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรทุกคน และสอดคล้องกับ ชลธิชา จันทรคล้าย (2558 : 106-132) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนครพนม มุกดาหาร) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเมื่อองค์การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานจะทำงานอยู่กับองค์การในระยะยาว

ด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน และมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ที่ดีอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมลพรรณ แซ่เหลียว (2558: 80-88) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่อง บุคลากรให้ความสำคัญด้านสังคมสัมพันธ์ การมีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วม และได้การยอมรับในการปฏิบัติงานให้คำแนะนำและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา มีความต้องการสิทธิในการแสดงความสามารถทั้งด้าน

ความคิดและความรู้สึกที่จะเป็นส่วนหนึ่งเพื่อพัฒนาองค์กร และได้รับโอกาสด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับในการพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557 : 43-64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท โตชิบา แครเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ อาจเป็นเพราะ พนักงานได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานที่บรรยากาศในการทำงานที่ดีการทำงานร่วมกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีกันและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานพร้อมที่จะรักษาชื่อเสียงขององค์กรนี้ด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการทำงานในองค์กรนี้ทำให้เป็นที่ยอมรับและนับถือของบุคคลในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ (2557 : 43-64) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท โตชิบา แครเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ทั้งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่างๆร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดและมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงควรมีการให้ความรู้กับพนักงาน ทักษะการทำงานในด้านต่างๆ เช่น จัดอบรม การแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งผลของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนี้ จะช่วยองค์กรมีพนักงานมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะต่างๆ ในการทำงาน และทำงานไปในทิศทางเดียวกันและควรเพิ่มเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการจัดทำระบบสารสนเทศให้รองรับกับการปฏิบัติงาน เช่น ระบบติดตามงาน จัดทำระบบฐานข้อมูล

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับ 2 ดังนั้น องค์กรควรมีการแข่งขันในการทำงาน ระหว่างพนักงานเพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้ดีที่สุด

3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับที่ 3 องค์กรความมุ่งมั่นให้พนักงานมีค่านิยมการทำงานและการอยู่ร่วมกันแบบเครือข่ายเพื่อให้บรรยากาศในองค์กรเป็นกันเองแบบพี่น้อง และผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นตัวแปรที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้พนักงานมีการช่วยเหลือประชาชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และต้องประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง เนื่องจากความภาคภูมิใจที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม ความภาคภูมิใจนี้จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นอันดับที่ 2 องค์กรควรมีจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์กรด้วยตนเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรเต็มไปด้วยความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ในเขตภาคใต้ หรือในส่วนกรุงเทพและปริมณฑลว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เช่น ข้อมูลเชิงลึกของหน่วยงานที่พนักงานไปประจำอยู่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน ความคาดหวังและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรอื่นๆ เช่น รูปแบบภาวะผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

4. ควรมีการศึกษาผลกระทบด้านลบต่างๆ ต่อองค์กร หากพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- คณิศร พรไกรเนตร. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 42-55.
- ชลธิชา จันทรคล้าย. (2558). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจค้าปลีก (สกลนคร นครพนม มุกดาหาร). *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- ชิตชนก แต่งอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาล วิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โชติรส คนรักษา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารออมสิน ภาค 8. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐยาพัชร ลิขิตพิริยะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท ไทชิบา แครเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- บรรเทง ศรีอาจ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- ปรัชญา ดาดี. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

-
- พนิดา คำกิ่ง. (2558). *ความสัมพันธ์การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลการุญเวช จังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, วิทยาลัยพัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*.
- วรรณภา เหล็กเพชร. (2561). *วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์, 32-44*.