



วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานการประปานครหลวง

ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ASSOCIATED WITH THE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN METROPOLITAN
WATERWORKS AUTHORITY

นวมลลี้ กะจะวงษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานการประปานครหลวง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ASSOCIATED WITH THE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN METROPOLITAN
WATERWORKS AUTHORITY



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานการประปานครหลวง

ของ

นวมลลี้ กะจะวงษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริธง)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล)

ชื่อเรื่อง	วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
ผู้วิจัย	นวมลลี กะจะวงษ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกุลกิจกาญจน์

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 365 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติการหาค่าT-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 39-46 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 40,001-50,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 2.พนักงานที่มีสถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสื่อสารที่ดี เปิดกว้างและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดี เพื่อสร้างความผูกพัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Title	ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ASSOCIATED WITH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN METROPOLITAN WATERWORKS AUTHORITY
Author	NAWAMON KAJAWONG
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purpose of this research is to study organizational culture and work environment associated with the organizational commitment of employees in the metropolitan waterworks authority. A total of 365 questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and Pearson correlation coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of employees were female, single, between 39-46 years, held a Bachelor's degree or equivalent and an average monthly income between 40,001-50,000 Baht and 11-15 years of work experience. Most employees had organizational culture, work environment and organizational commitment at a high level; (2) employees with a different status, average monthly income and education level had different overall organizational commitment with a significance of 0.05; (3) culture has positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at the mid-level. Therefore, the organizational culture should promote good communication, allow employees to participate in decision making to be a part of the organization; and (4) work environment positively correlated with organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at a high level. Therefore, a working environment in organization should be developed for increasing work efficiency and retain talented employees in organization.

Keyword : organizational culture, work environment, organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือจาก ผศ.ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริวง ประธานกรรมการสอบ ผศ.ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และอ.ดร. ภูธิป มีถาวรกุล กรรมการสอบ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการสอบและคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไข สารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สอนและให้ความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษางานสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของทุกท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณต่อบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และบุคคลอันเป็นที่รัก ที่ให้การสนับสนุน กำลังใจ และมอบโอกาสทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการทำสารนิพนธ์และการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ขอขอบคุณพี่ที่ทำงานการประปานครหลวง ที่คอยช่วยเหลือ เสนอแนะ ให้ความรู้ ให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการจัดการ รุ่นที่ 24 และเพื่อนคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สำหรับมิตรภาพ ความห่วงใย และความปรารถนาดี ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ และให้กำลังใจ จนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วง

ขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงทั้งหมดมา ณ ที่นี้ ข้าพเจ้าซาบซึ้งในความกรุณา เป็นอย่างสูง ข้าพเจ้าหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว และองค์กรต่อไป

นวมลลีย์ กะจะวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	๓
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	13
ความหมายของประชากรศาสตร์.....	13

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	16
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	16
ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร.....	17
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	20
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	25
ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	25
แนวคิดของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	26
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	32
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	32
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	33
แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร.....	34
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการประปานครหลวง.....	42
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	57
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	57
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การจัดทำข้อมูล.....	65

การวิเคราะห์ข้อมูล	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
การนำเสนอผลการวิเคราะห์	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	115
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
ความมุ่งหมายของการวิจัย	117
ความสำคัญของการวิจัย	117
สมมติฐานในการวิจัย	117
สรุปผลการวิจัย.....	118
การอภิปรายผล	129
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	138
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	140
บรรณานุกรม	142
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	150
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC)	159
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม	166
ภาคผนวก จ ผลทดสอบค่า Correlation	170
ประวัติผู้เขียน.....	173

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตาราง 2 แสดงอัตรากำลังจำนวนพนักงาน.....	44
ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	58
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	74
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	74
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	75
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	75
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน	75
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน.....	76
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	77
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบการปรับตัว	77
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	78
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม	79
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	80
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	82

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย	83
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	83
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ	84
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง	85
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	86
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน	87
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	88
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร	89
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	90
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	91
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	92
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน จิตใจ	92
ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการ คงอยู่.....	93

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	94
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง	96
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงระหว่างเพศชายและเพศหญิง	96
ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง	97
ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	98
ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง	99
ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง	99
ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)	100
ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง	101
ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test	102
ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพของพนักงานการประปานครหลวง กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	103
ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง	104

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปา นคร หลวงกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	105
ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานการ ประปา นครหลวงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม.....	105
ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมของพนักงานการประปา นครหลวง.....	108
ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปา นคร หลวงกับระยะเวลาในการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	108
ตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ ประปา นครหลวง.....	109
ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานการประปา นครหลวง.....	112
ตาราง 47 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	115

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 อัตราการลาออกของพนักงานการประปานครหลวง ปี พ.ศ. 2560-2566	3
ภาพประกอบ 2 อัตราการลาออกของพนักงานการประปานครหลวงแยกตาม Generation ปี พ.ศ. 2560-2566.....	3
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย	11
ภาพประกอบ 4 โมเดลตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Hewitt.....	36
ภาพประกอบ 5 ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierachy).....	40
ภาพประกอบ 6 โมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Saks.....	41
ภาพประกอบ 7 แผนภาพค่านิยม QWATER ของการประปานครหลวง.....	43
ภาพประกอบ 8 โครงสร้างผังบริหารของการประปานครหลวง	45

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทุกประเทศทั้งที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาต่างให้ความสำคัญกับนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นปัจจัยขับเคลื่อนยกระดับการพัฒนาประเทศ ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยประเทศที่มีนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะสามารถดึงดูดการลงทุน การส่งเสริมนวัตกรรม และรักษาความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไว้ได้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ ,2563)

สำหรับประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์หลายประการในปัจจุบัน เช่น การสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน การติดกับดักรายได้ปานกลาง ผลผลิตภาพแรงงานต่ำ ประกอบกับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้เกิดการขาดแคลนประชากรวัยแรงงาน เป็นต้น โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการขาดแคลนทุนมนุษย์ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พบได้จากการที่ธนาคารโลกระบุผลการจัดอันดับดัชนีทุนมนุษย์ ปี พ.ศ. 2563 (Human Capital Index) ที่เป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการพัฒนาและศักยภาพของทุนมนุษย์ของประเทศ ดัชนีนี้แสดงถึงข้อมูลเชิงลึกว่าประเทศมีการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีสุขภาพดี มีการศึกษา และมีประสิทธิผลได้ดีเพียงใด ซึ่งประเทศไทยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 63 จาก 216 ประเทศทั่วโลก (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ,2563)

ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่ามีความจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถสร้างผลผลิตภาพแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ รวมทั้งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและรักษาระดับความผูกพันขององค์กร ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ในหลายองค์กรมีการกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการเสริมสร้างความผูกพันขององค์กร เช่น การสื่อสาร การมีส่วนร่วม ความเป็นผู้นำ วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสามารถในการปรับตัวภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถช่วยส่งเสริมความผูกพันขององค์กรได้อย่างมาก (สุกริน ทวีสุต ,2562)

ปัจจุบันในหลายองค์กรมีการมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและให้ความสำคัญของการปลูกฝังสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและ

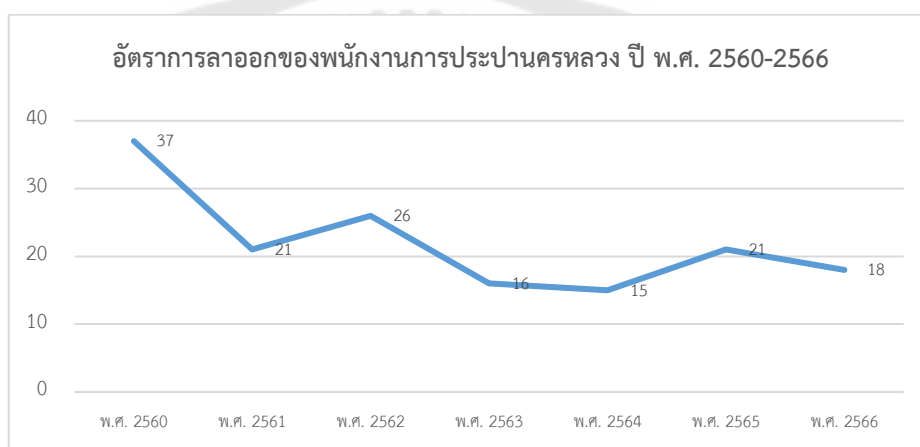
สนับสนุน ตามด้วยการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิผล ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการพัฒนาความมีภาวะผู้นำ ที่จะสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้การมีส่วนร่วมของพนักงานเติบโตขึ้นได้ จนพัฒนาไปสู่ความผูกพันขององค์กรและยังส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพราะ "คน" คือ ส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ผลลัพธ์ที่ได้ คือ พนักงานที่ไม่เพียงแต่ทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงจูงใจให้เกิดความภักดี การมีส่วนร่วม การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อัตราการลาออกลดลง และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

จากการศึกษาพบว่า อัตราการลาออกมีความเชื่อมโยงอย่างซับซ้อนกับความผูกพันขององค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการลาออกและความผูกพันต่อองค์กร จะถูกกำหนดจากหลายปัจจัย โดยผ่านปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีบทบาทสำคัญ การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก จะช่วยส่งเสริมระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น และเป็นผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกถึงคุณค่า มีประสบการณ์ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และทำงานในสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับค่านิยม พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเปิดกว้าง และสนับสนุนการเติบโตของพนักงาน มีแนวโน้มที่จะเพิ่มความผูกพันขององค์กรและลดอัตราการลาออก เมื่อพนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในค่านิยมขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพัน ในทางกลับกัน ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานมีลักษณะเชิงลบ มีความเครียด ความไม่พอใจ และไม่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร อาจส่งผลให้ความผูกพันลดลงและมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานลักษณะเชิงบวกให้มากที่สุด

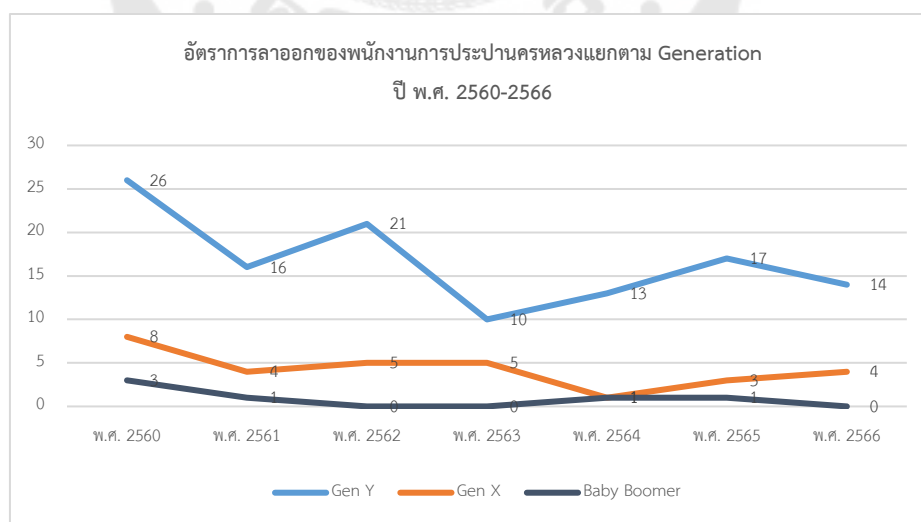
การประปานครหลวง (กปน.) เป็นองค์กรหนึ่งให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยได้ดำเนินการเสริมสร้างและยกระดับความผูกพันขององค์กรและความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ที่สอดคล้องกับบริบทของ กปน. โดยการส่งเสริมความผูกพันขององค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจและเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สามารถรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กร รวมทั้งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพิ่ม

ผลิตภาพองค์กร ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาอัตราการลาออกของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า มีพนักงานลาออกอัตราที่น้อย คิดเป็นประมาณร้อยละ 4 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรมีการวางแผนและควบคุมอัตราการลาออกที่ดี มีการส่งเสริมระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับสูง มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีอัตราการลาออกที่น้อย และคงอยู่กับองค์กรต่อไป



ภาพประกอบ 1 อัตราการลาออกของพนักงานการประปานครหลวง ปี พ.ศ. 2560-2566



ภาพประกอบ 2 อัตราการลาออกของพนักงานการประปานครหลวงแยกตาม Generation ปี พ.ศ. 2560-2566

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง” เพื่อที่จะทราบว่าวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ จะนำมาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานการประปานครหลวงให้มากยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการประปานครหลวงให้พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาในด้านวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการประปา นครหลวง ทั้งเพศชายและเพศหญิง จาก 9 สายงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 4,159 คน ประกอบด้วย

สายงานผู้ว่าการ จำนวน 160 คน

สายงานรองผู้ว่าการ (บริหาร) จำนวน 298 คน

สายงานรองผู้ว่าการ (การเงิน) จำนวน 159 คน

สายงานรองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันออก) จำนวน 1,177 คน

สายงานรองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันตก) จำนวน 1,071 คน

สายงานรองผู้ว่าการ (วิศวกรรม) จำนวน 351 คน

สายงานรองผู้ว่าการ (ผลิตน้ำ) จำนวน 681 คน

สายงานรองผู้ว่าการ (แผนและพัฒนา) จำนวน 144 คน

และสายงานรองผู้ว่าการ (เทคโนโลยี) จำนวน 118 คน

(ข้อมูลจากโครงสร้างอัตรากำลัง ณ เดือนกรกฎาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานการประปา นครหลวง จำนวน 4,159 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 365 คน

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 9 กลุ่ม ตามสายงานขององค์กร และสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม โดยใช้เกณฑ์แบ่งขนาดตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละสายงาน ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละสายงาน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้ว่าการ	160	14
รองผู้ว่าการ (บริหาร)	298	26
รองผู้ว่าการ (การเงิน)	159	14
รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันออก)	1,177	103
รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันตก)	1,071	94
รองผู้ว่าการ (วิศวกรรม)	351	31
รองผู้ว่าการ (ผลิตน้ำ)	681	60
รองผู้ว่าการ (แผนและพัฒนา)	144	13
รองผู้ว่าการ (เทคโนโลยี)	118	10
รวม	4,159	365

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 365 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แบ่งตามสายงานของการประปานครหลวง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุระหว่าง 23-30 ปี

1.1.2.2 อายุระหว่าง 31-38 ปี

1.1.2.3 อายุระหว่าง 39-46 ปี

1.1.2.4 อายุระหว่าง 47-54 ปี

1.1.2.5 อายุระหว่าง 55-60 ปี

- 1.1.3 สถานภาพ
 - 1.1.3.1 โสด
 - 1.1.3.2 สมรส
 - 1.1.3.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
- 1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 1.1.4.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
- 1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.1.5.1 น้อยกว่า 20,000 บาท
 - 1.1.5.2 ระหว่าง 20,001-30,000 บาท
 - 1.1.5.3 ระหว่าง 30,001-40,000 บาท
 - 1.1.5.4 ระหว่าง 40,001-50,000 บาท
 - 1.1.5.5 50,001 บาท ขึ้นไป
- 1.1.6 ระยะเวลาในการทำงานที่การประปานครหลวง
 - 1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี
 - 1.1.6.2 6-10 ปี
 - 1.1.6.3 11-15 ปี
 - 1.1.6.4 16-20 ปี
 - 1.1.6.5 20 ปี ขึ้นไป
- 1.2 วัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2.1 วัฒนธรรมแบบการปรับตัว
 - 1.2.2 วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ
 - 1.2.3 วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม
 - 1.2.4 วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ
- 1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.3.1 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 1.3.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
 - 1.3.3 องค์การและการจัดการ

- 1.3.4 ค่าจ้าง
- 1.3.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน
- 1.3.6 การนิเทศงาน
- 1.3.7 คุณลักษณะทางสังคมของงาน
- 1.3.8 การติดต่อสื่อสาร
- 1.3.9 สภาพการทำงาน
- 1.3.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

- 2.1 ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ
 - 2.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่
 - 2.1.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง การรวมตัวของพนักงานที่มาทำงานร่วมกันภายใต้หน่วยงานต่าง ๆ ในการประสานครหลวง

2. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานภายในการประสานครหลวง

3. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงพื้นฐานของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน พฤติกรรม และการปฏิบัติที่มีร่วมกันซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร

4.1 วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม หมายถึง วัฒนธรรมกลุ่มที่มีลักษณะของความยืดหยุ่นในระดับสูงและการมุ่งเน้นภายใน มีสภาพแวดล้อมแบบครอบครัวภายในองค์กร ซึ่งเน้นการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมประเภทนี้ให้ความสำคัญกับความสามัคคี การสื่อสาร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน พนักงานมักจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและมีความภาคภูมิใจ คล้ายกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.2 วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมกลุ่มที่มีลักษณะความคิดและแนวปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น การเปลี่ยนแปลง

4.3 วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ หมายถึง วัฒนธรรมกลุ่มที่มีลักษณะลำดับชั้นเน้นที่โครงสร้าง กฎ และสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ในวัฒนธรรมนี้มีลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนและอำนาจในการตัดสินใจไหลจากบนลงล่าง

4.4 วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ หมายถึง วัฒนธรรมกลุ่มที่มีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลและส่วนรวม

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สังคม จิตใจ และวัฒนธรรม ที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรโดยมีอิทธิพลหรือความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

5.1 ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง สภาพการณ์ที่ปราศจากภัย ซึ่งมีมาตรการหรือแบบแผนที่เป็นหลักประกัน เป็นสิ่งสำคัญในที่ทำงานที่ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บทบาทและตำแหน่งของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งองค์กรสนับสนุนให้พนักงานอย่างเหมาะสม

5.3 องค์กรและการจัดการ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และการวางนโยบาย แนวทางที่ปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.4 ค่าจ้าง หมายถึง การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่คำนึงถึงความเหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเสมอภาค

5.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน หมายถึง รายละเอียดงานที่รับผิดชอบมีคุณค่า มีความคาดหวังและบทบาทภายในองค์กร เป็นงานที่ตรงความสามารถและช่วยพัฒนาทักษะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5.6 การนิเทศงาน หมายถึง การชี้แจง แนะนำลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายอย่างใกล้ชิดและเอาใจใส่ ทำให้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อไป

5.7 คุณลักษณะทางสังคมของงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันกับกลุ่มบุคคลที่มีความใกล้เคียงคล้ายคลึงกัน ทำให้ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน

5.8 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสาร ข้อมูล แนวคิด ความรู้สึกจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยหรือในการทำงาน การส่งข่าวสารภายในองค์กร แนวคิดในการพัฒนาแผนงานภายในอนาคต

5.9 สภาพการทำงาน หมายถึง การแสดงถึงการทำงานที่สร้างความปลอดภัย มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่างเพียงพอ อุปกรณ์การทำงานมีเพียงพอต่อการใช้งาน ฯลฯ

5.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือนหรือค่าจ้าง เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประเภทการลาต่าง ๆ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กรโดยรวม พนักงานที่มีส่วนร่วมมีแรงจูงใจ ทুমเท และหลงใหลในงานของพวกเขา และพวกเขามีแนวโน้มที่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

6.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง การที่พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปจนกว่าจะเกษียณ

6.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง การที่พนักงานมีความยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กร

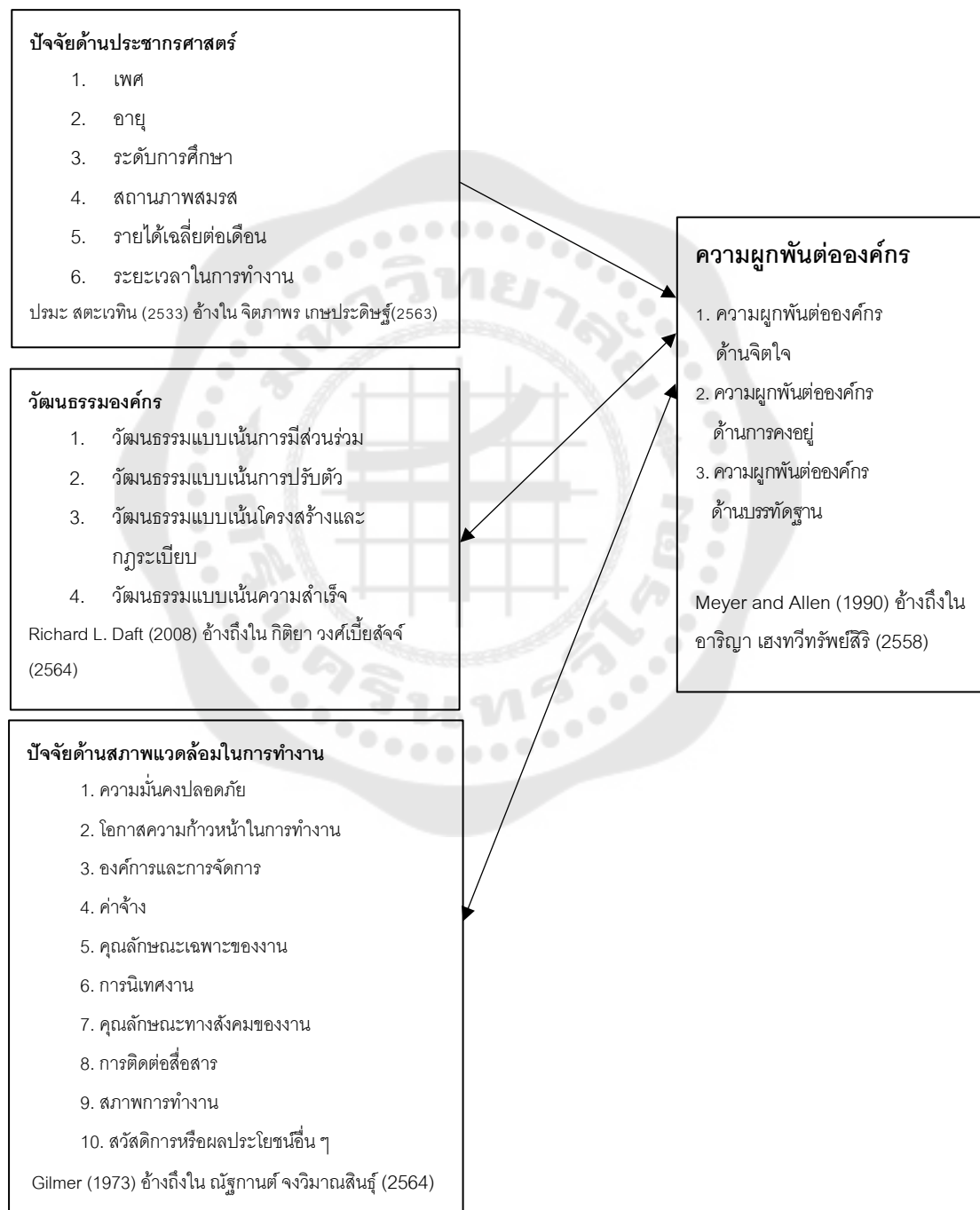
6.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง การที่พนักงานประพฤติตนอย่างถูกต้องและเหมาะสมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง สามารถกำหนดตัวแปรต้น ที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการประปานครหลวง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

Kotlor (2013) อ้างใน ณัฐธิดา แสงงาม (2565) ได้สรุปความหมายประชากรศาสตร์ไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ด้านการตลาด สามารถแบ่งเกณฑ์ตามปัจจัยที่สำคัญทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกภายในครอบครัวหรือขนาดของครอบครัว ศาสนาและเชื้อชาติ เป็นต้น

วชิวัชร งามละม่อม (2558) อ้างใน พรเทพ สิงห์กุล (2562) ได้สรุปความหมายประชากรศาสตร์ไว้ว่า ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายทางด้านภูมิหลังของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ความอาวุโสในการทำงาน ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย เป็นต้น ที่จะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ นั้นจะประกอบไปด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่มีลักษณะพฤติกรรม การแสดงออกที่แตกต่างกัน สาเหตุมาจากภูมิหลังของบุคคลหรือความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์

มณวิภา ยาเจริญ (2564) จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ สรุปได้ว่า ลักษณะของประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อาชีพ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา

สถานภาพ มีผลทำให้บุคคลมีการรับรู้ทัศนคติ วัฒนธรรม ประสบการณ์ ค่านิยม และมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน

De Fleur (1996) อ้างใน ณัชชา ธงชัย (2563) ได้นำเสนอหลักการที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความแตกต่างของปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ดังนี้

1. มนุษย์มักจะมี ความแตกต่างอย่างมากในด้านทางจิตวิทยาบุคคล
2. ความแตกต่างทางชีวภาพ หรือสิ่งที่แสดงออกมาทางร่างกายของมนุษย์ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคคล
3. มนุษย์มีการเรียนรู้ภายใต้เหตุการณ์ต่าง ๆ โดยมักจะยอมรับความแตกต่างในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. การเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวของมนุษย์ทั้งภายในและภายนอก ย่อมทำให้เกิดทัศนคติ วัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อถือของมนุษย์ในทางจิตวิทยาบุคคลที่แตกต่างกัน

พรทิพย์ วรภิจ โภคาทร (2529) อ้างใน มีทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้สรุปความหมายประชากรศาสตร์ไว้ว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันนั้น จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ได้แก่

1. อายุ (Age) บุคคลที่มีอายุที่ต่างกันมักจะมีการแสดงออกพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีอายุมากนั้นจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ยากกว่าผู้ที่อายุน้อย ซึ่งอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การโน้มน้าวจิตใจ

2. เพศ (Sex) ลักษณะในด้านเพศชายและเพศหญิงจะส่งผลให้แต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน รวมถึงการสื่อสาร ดังนั้นการสื่อสารจำเป็นต้องทราบว่า จะสื่อสารกับเพศชายหรือหญิง

3. การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการรับ-ส่งสาร ซึ่งการรับสารทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงจะนำเหตุผลมาสนับสนุนเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) คือ รายได้ อาชีพ ภูมิหลัง เชื้อชาติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการแสดงออกไปในแต่ละบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงในวีระศักดิ์ อินทรประวัตติ (2560) ได้สรุปว่า ในองค์กรนั้นจะมีบุคลากรอยู่หลากหลายระดับ โดยจะพบว่าแต่ละบุคคลจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกัน จะมีปัจจัยหลักต่าง ๆ ที่เป็น

สาเหตุ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ทั้งนี้ ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลอธิบายได้ ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการทำงาน แสดงถึงเมื่อมีบุคคลมีจำนวนอายุที่มากขึ้น ส่งผลให้ผลงานของแต่ละบุคคลนั้นจะลดน้อยลง โดยส่วนใหญ่บุคคลที่มีจำนวนอายุมาก จะยอมรับถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถทำงานที่จะทำให้เกิดผลผลิตที่สูงขึ้นด้วย ทั้งนี้จะพบได้ว่า คนที่อายุมากมักจะไม่น้ายหรือลาออกจากงาน แต่จะทำงานที่เดิม เนื่องจาก โอกาสในการเปลี่ยนงานมีโอกาสน้อย รวมถึงช่วงระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนานจะส่งผลให้ค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจะมากขึ้นตามด้วย ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุมากขึ้น มักจะทำงานอย่างสม่ำเสมอและมีการขาดงานที่น้อยกว่าบุคลากรมีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการทำงาน แสดงถึงความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวเข้ากับสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ทั้งสองเพศนี้ไม่มีความแตกต่างกัน แต่นักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับด้านนี้ ค้นพบว่า เพศชายจะมีลักษณะการรับรู้ที่คล้ายคลึงตามน้อยกว่าเพศหญิง และเพศชายจะมีความคิดที่ก้าวไกลในเชิงรุก และมีความคาดหวังในการทำงานให้มีความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ในด้านผลงานและด้านความพึงพอใจในงานจะไม่มี ความแตกต่างกัน

3. สถานภาพกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันระหว่างสถานภาพกับการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมักจะมีแนวโน้มการขาดงาน การลาออกจากงานที่มากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพสมรส และนอกจากนี้บุคคลที่มีสถานภาพสมรส มักจะมีความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และตลอดจนความสม่ำเสมอในการทำงานที่สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน ซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีความอาวุโสในการทำงานมักจะมี ความพึงพอใจในงานและผลงานที่สูงกว่าบุคลากรใหม่

ปรมะ สตะเวทิน (2533) อ่างใน จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางด้านส่วนบุคคลต่างกันโดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ส่งผลให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเพศหญิง จะมีความต้องการที่จะรับส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้ในเรื่อง

ความคิด ค่านิยมและทัศนคติ พบว่าเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งนี้ในด้านความคิด ค่านิยมและทัศนคติ รวมถึงวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทของเพศชายและหญิงไว้แตกต่างกัน

2. อายุ ส่งผลให้บุคคลมีข้อแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งในเรื่องของการแสดงออกความคิดและพฤติกรรมของคนในแต่ละช่วงวัยอายุ ซึ่งคนที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ ความคิดที่มากกว่าของคนที่มีอายุน้อยกว่า

3. การศึกษา ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ที่แสดงออกมาแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาระดับสูง จะมีข้อได้เปรียบจากการรับส่งสารที่ดี เพราะมีความเข้าใจในการรับส่งสารมากกว่าคนที่มีการศึกษาระดับที่น้อยกว่า

4. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมในด้านอาชีพ รายได้ โดยแต่ละบุคคลมีการรับรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ทางผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของปรมา สตะเวทิน (2533) อ่างใน จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งปัจจัยทางลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรม การรับรู้ที่แตกต่างกัน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง”

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2559) วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเสมือนเป็น “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

ปรานทิพย์ กำเรว (2561) ได้สรุปความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน ยึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีในการดำรงชีวิต โดยที่สมาชิกในองค์กรนั้นไม่รู้ตัว ซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นมีทั้งกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการขัดเกลาทางสังคม ทำให้มีพฤติกรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดขึ้นเป็นค่านิยมต่าง ๆ ที่เป็นเอกลักษณ์องค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรนี้จึงเปรียบเสมือนกาวหลักที่ยึดองค์กรให้กลมเกลียวกัน

กัณฑ์ฎีกา ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564) ได้สรุปความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นการเสริมสร้างถึงคุณลักษณะ อรรถประโยชน์ในการดำเนินงาน ภายในองค์กร ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ การกำหนดทิศทางแบบแผนของคนในองค์กร และสามารถปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงกับ สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

ผกา มาศ เจียกสูงเนิน (2565) ได้สรุปความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่สร้างหรือหลอมร่วมกันทำให้คนในองค์กรเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึง การนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์เป็นตัวที่กำหนด หรือทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้และปฏิบัติร่วมกันได้อย่างมีระบบระเบียบ

อติศยา วิโรจนะ (2565) ได้สรุปความหมายวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมขององค์กรที่เป็นแนวทางที่ยึดถือปฏิบัติตนร่วมกันของคนในองค์กร เป็นพลังร่วม ในการขับเคลื่อนคนในองค์กรเชิงพฤติกรรม สามารถสืบทอดไปสู่คนรุ่นหลัง เพื่อให้สมาชิกใน องค์กรเกิดความรักและสามัคคี ความร่วมมือร่วมในการปฏิบัติงาน และเกิดความรักภักดีต่อ องค์กร นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน พฤติกรรมที่มีร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะกำหนดวิถีในการประพฤติตนในองค์กรที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน การมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน จนถ่ายทอดกันมาจนเกิดเป็นแบบแผน

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรตามที่นักวิชาการกล่าว ไว้ได้ ดังนี้

ดายเออร์ และลุนด์เบิร์ก (Dyer and Lundberg) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรม มี 2 ระดับ ได้แก่

1. วัฒนธรรมทางกายภาพ ที่มนุษย์นั้นได้สร้างขึ้น (Artifacts) ซึ่งเป็นระดับ วัฒนธรรมพื้นผิวที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นจับต้องได้ ได้ยินและรู้สึกได้ง่าย อาจเป็นค่านิยม ที่เป็นสัญลักษณ์

2. แนวความคิด (Perspectives) ลักษณะเป็นกฎเกณฑ์และมีค่านิยมร่วมกัน ทางสังคม เป็นแนวทางที่ระบุงการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจในการเผชิญ กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สมเฮอร์ซิช (Smircich) กล่าวว่า องค์การสมัยใหม่นั้นมักมีวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงให้เห็นในหลายลักษณะควบคู่กันไป ได้แก่

1. การมีลักษณะวัฒนธรรมหลัก (Integration Perspective) คือ การที่สมาชิกภายในองค์กรส่วนใหญ่ มีความเห็นด้วยกันในเรื่องบางเรื่อง
2. การมีลักษณะวัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรม (Differentiation Perspective) คือ การที่สมาชิกภายในองค์กรมีค่านิยมและความเชื่อส่วนใหญ่ที่แตกต่างกัน
3. การมีลักษณะปรากฏทางวัฒนธรรมอย่างเด่นชัด (Ambiguity Perspective) คือ การที่สมาชิกภายในองค์กรมีค่านิยมและความเชื่อที่ตรงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง และไม่ชัดเจนในบางเรื่อง

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

Alvesson อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหน ในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กร เกี่ยวกับการปฏิบัติ และการให้บริการ
5. มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เป็นระเบียบแบบแผน เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศองค์กร (Organizational climate) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และนอกองค์กรด้วย

Robbins (2003) อ้างถึงใน ณัฐพร กังวาลสิงหนาท (2558) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบของการใช้ความหมายร่วมกันของลักษณะองค์กรที่ให้คุณค่าที่ยึดถือ โดยสมาชิกที่แยกความแตกต่างองค์กรของตนเองกับองค์กรอื่น มีลักษณะพื้นฐานอยู่ 7 ประการ ที่รวบรวมและเกี่ยวข้องถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์กร คือ

1. ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) คือ การที่พนักงานถูกสนับสนุนให้เป็นผู้ที่คิดสิ่งใหม่ ๆ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยอมรับความเสี่ยง

2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน (Attention to Detail) คือ การที่พนักงานถูกคาดหวังที่จะแสดงความเที่ยงตรง ความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์และให้ความใส่ใจในรายละเอียดของงาน

3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน (Outcome Orientation) คือ การที่ผู้บริหารเน้นถึงผลงานหรือผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการหรือเทคนิคที่ถูกใช้ในการทำให้ประสบผลลัพธ์ที่ต้องการ

4. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (People Orientation) คือ การที่ผู้บริหารตัดสินใจพิจารณาผลกระทบของสิ่งที่ต้องการกับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) คือ การที่กิจกรรมเกี่ยวกับงานถูกจัดเป็นแบบทีมมากกว่าแบบรายบุคคล

6. ด้านการมุ่งเน้นเชิงรุก (Aggressiveness) คือ การที่องค์กรมีการดำเนินธุรกิจและมีกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่ซอบรุกและแข่งขันมากกว่าทำงานแบบประสานร่วมมือกัน

7. ด้านการสร้าง ความมั่นคง (Stability) คือ การที่องค์กรมีการตัดสินใจและวิถีปฏิบัติขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสภาพขององค์กร

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กรเปรียบเสมือนรากฐานที่กำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลในองค์กร เปรียบเสมือนกาวที่ยึดองค์กรให้กลมเกลียว เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ โดยคลัคคอนและเคลลี (Kluckhohn and Kelly) ได้สรุปเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมขององค์กรเปรียบเสมือน DNA ขององค์กร ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และวิถีชีวิต ที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน หล่อหลอมผ่านประสบการณ์ กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. วัฒนธรรมขององค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กร ยกตัวอย่างเช่นคนส่วนใหญ่มักมองข้ามปัญหาที่เกิดขึ้นภายในมักเป็นองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่พบเจอได้

บ่อยครั้ง และเมื่อไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตทั่วไปสร้างรูปแบบการละเลยปัญหา ส่งผลให้พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรดูดซับการเรียนรู้และแพร่กระจายความเฉยเมย เมื่อเวลาผ่านไปจะกลายเป็นวัฒนธรรมแห่งความเพิกเฉย และกลายเป็นแบบอย่างพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ในอนาคต

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรที่อาจเป็นปัจจัยสนับสนุนหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการ กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือพฤติกรรมของบุคคล และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนเป็นผลจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และขาดความกล้าที่จะริเริ่มแก้ไขปัญหา หากผู้นำไม่ริเริ่มเขาก็จะมีวัฒนธรรมอยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งพฤติกรรมเช่นนี้ จะเป็นอุปสรรคในการหาทางแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ร่วมกันด้วยความคิดและความคิดสร้างสรรค์ ในกรณีที่จำเป็นต้องมีความคิดริเริ่ม เมื่อรูปแบบพฤติกรรมถูกปิดกั้น จะมีการกำหนดแนวทางระหว่างกัน วิธีการแก้ปัญหาเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม หรือวิธีการแก้ไขปัญหาใด เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ เนื่องจากขัดกับวัฒนธรรมของกลุ่มที่อยู่ในใจหรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้ จึงกล้าคิดอย่างสร้างสรรค์ในการทำงานหรือในความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ควรค่าแก่การจดจำในการศึกษาปัญหาขององค์กร ทั้งกระบวนการทำงาน โครงสร้างขององค์กร พฤติกรรม และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

3. วัฒนธรรมจะมีพลังกระตุ้นให้เกิดสถานการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะที่มีความสำคัญต่อองค์กร เช่น การเรียนรู้ทำอะไรไม่ถูก ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่คนจะมีเมื่อยอมรับ รู้ว่าตนไม่สามารถควบคุมเป้าหมายชีวิตของตนเองได้ และหากการรับรู้ดังกล่าวได้รับการยืนยันจากผู้มีประสบการณ์โดยตรง เมื่อบุคคลนั้นพบว่าตัวเองเป็นเช่นนี้จริง ๆ แรงจูงใจในการตอบสนองต่อปัญหา ก็จะหายไป ท้อแท้กับอุปสรรคหรือล้มเหลวในการต่อสู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมการยอมจำนนต่อผู้บังคับบัญชาอย่างไรเหตุผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่สิ้นหวังในองค์กร

จากความสำคัญที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นแบบแผนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ขององค์กร เป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรนั้นเปรียบเสมือนแกนกลางของทุกอย่างในการดำเนินงานขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

แฮริสัน (Harrison, 1972) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภทหลัก ได้แก่

1) อำนาจ 2) บทบาท 3) งาน และ 4) บุคคล ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ.1978 แฮนดี้ (Handy, 1981

อ้างถึงใน ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2551, น.139) อ้างถึงใน ตติยา ผาสุข (2559) ได้นำแนวคิดของ แอริสันมาศึกษา และจัดแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่

1. อำนาจนิยม (Power) ส่วนใหญ่จะพบในองค์กรขนาดเล็ก โดยงานจะถูกควบคุมโดยคนใดคนหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด

2. เน้นบทบาท (Role) เป็นการจับบทบาทตามแนวคิดบริหารแบบราชการที่ต้องกำหนดหน้าที่งานให้ชัดเจนตามสายงาน ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ต้องแสดงบทบาทให้ถูกต้อง

3. เน้นเรื่องงาน (Task) พนักงานจะให้ความสำคัญกับงานหรือโครงการที่ตนเองรับผิดชอบ โดยจะมีการทำงานเป็นกลุ่มคณะที่จะร่วมมือ ร่วมใจและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

4. เน้นตัวบุคคล (Person) โดยเชื่อว่าถ้าองค์กรอยู่ได้ ตนเองก็ต้องอยู่ได้ ซึ่งเป็นการทำงานให้องค์กรบรรลุความสำเร็จเท่ากับตนเองนั้นได้ผลประโยชน์ด้วย

Deal และ Kennedy (1982) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง จะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ

1. มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน ดังเช่นที่ 3M มีความเชื่อในการมุ่งสร้างนวัตกรรม

2. มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิล เกตส์ จะเป็นวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้า ให้เกิดขึ้นแก่ไมโครซอฟท์

3. มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมองค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ แก่องค์กร

4. มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝัง และเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กร แก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพก หรือบัตรวัฒนธรรมองค์กรติดตัวพนักงาน

แนวคิดของ ไชน์ (Schein, 1992, pp.98-243) อ้างถึงใน ตติยา ผาสุข (2559) ได้แยกวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power culture) คือ แบบแผนที่คนในองค์กรเรียนรู้ว่า เฉพาะผู้ที่มีความสามารถโดดเด่นเท่านั้นที่สามารถเป็นผู้นำได้ และบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจจากรางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role culture) คือ การที่ถูกระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และมีการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวัฒนธรรมนี้ คือ การแต่งตั้งตัวแทน การออกคำสั่ง

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) คือ แบบแผนความคิดพื้นฐานที่ทำให้คนในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจที่จะส่งเสริมให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ต้องการ และมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support culture) คือ แบบแผนของความคิดพื้นฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลให้มีการตอบแทนกัน ความเชื่อใจ ความไว้วางใจกันและมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของบุคคลอื่น อีกทั้งสมาชิกจะให้การลงมติความคิดเห็น หรือความชื่นชอบส่วนตัวในการตัดสินใจเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

Robbins (1994) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรยึดถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับของการรับผิดชอบ อิสรภาพทางความคิดของแต่ละคน และมีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์

2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ได้แก่ ระดับที่พนักงานสามารถอดทนต่อความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงได้ กล่าวที่จะยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น รวมทั้งการแสวงหาโอกาส และทดลองสิ่งใหม่ ๆ พนักงานรู้สึกว่าการกระทำในสิ่งที่ทำทายเป็นเหมาะสม

3. การกำหนดทิศทาง ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ และความคาดหวัง ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. การร่วมมือ ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานในองค์กร ได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานงานและร่วมมือกัน

5. การสนับสนุนการจัดการ ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการ ได้ทำการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีการให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การควบคุม ได้แก่ จำนวนกฎระเบียบ ปริมาณการควบคุมบังคับบัญชา โดยตรง ที่ใช้ในการดูแล และควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

7. เอกลักษณะ ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ในแบบส่วนรวม มากกว่าแบบของกลุ่ม หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

8. ระบบการให้รางวัล ได้แก่ ระดับของการกำหนดแนวทางการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โดยจะอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน หรือความอาวุโส เป็นต้น

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้น จากสิ่งปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง โดยผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มั่นใจว่าสามารถทนต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันได้

10. แบบของการสื่อสาร ได้แก่ ระดับของการสื่อสารในองค์กร ที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงาน อย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร

(Cameron and Quinn, 1999) อ้างใน ปราภรณา ผกาแก้ว (2561) ได้แบ่งวัฒนธรรมภายในองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีความหมายดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) หมายถึง วัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีลักษณะการสร้างทีมที่ทำงานร่วมกันและมีการเปิดกว้างต่อการรับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของสมาชิกที่เน้นหลักความมีน้ำใจบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของบุคคล ความผูกพัน และการส่งเสริมความภักดีต่อองค์กร

2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture) หมายถึง วัฒนธรรมภายในองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์ เน้นความเป็นปัจเจกของบุคคลที่ชื่นชอบความท้าทาย ความเสี่ยง และสิ่งที่มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

3. วัฒนธรรมแบบเน้นผลลัพธ์ (Market Culture) หมายถึง วัฒนธรรมภายในองค์กรที่มุ่งเน้นสร้างศักยภาพในการแข่งขัน ประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายและผลกำไรที่ตั้งไว้ มีการกำหนดทิศทางเพื่อเอาชนะคู่แข่งขององค์กร

4. วัฒนธรรมลำดับชั้น (Hierarchy Culture) หมายถึง วัฒนธรรมภายในองค์กรที่มุ่งเน้นความมั่นคงขององค์กรเป็นหลัก และเน้นย้ำถึงประสิทธิภาพขององค์กรด้วยโครงสร้างการ จัดการแบบเป็นทางการสูง มีนโยบาย กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

โดยแต่ละวัฒนธรรมองค์กร มีมิติองค์ประกอบทางวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ ได้แก่

1. คุณลักษณะโดดเด่นขององค์กร (Dominant Characteristics) หมายถึง สภาพโดยรวมทั้งภายในและภายนอกขององค์กรที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน

2. คุณลักษณะของผู้นำองค์กร (Organizational Leadership) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมหรือบทบาทของผู้บริหารองค์กรที่ปฏิบัติต่อพนักงานและการปฏิบัติงานภายในองค์กร

3. การบริหารจัดการพนักงานในองค์กร (Management of Employees) หมายถึง ลักษณะการบริหารจัดการเกี่ยวกับองค์กร สภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กร และการปฏิบัติต่อพนักงาน

4. รูปแบบของความสัมพันธ์ในองค์กร (Organization Glue) หมายถึง กระบวนการที่เชื่อมโยงองค์กรร่วมกัน เป็นสิ่งที่องค์กรใช้เพื่อค้ำจุนองค์กรเป็นหลัก

5. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Emphases) หมายถึง แผนงานหรือจุดร่วมที่องค์กรใช้เป็นแนวทางหรือในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

6. โมเดลความสำเร็จขององค์กร (Criteria of Success) หมายถึง เกณฑ์ที่องค์กรใช้เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กร

Richard L. Daft (2008) อ้างใน กิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการปรับตัวโดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา ส่งเสริมให้พนักงานมีอำนาจการตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างอิสระ พนักงานขององค์กรสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดี มีความเป็นอิสระในความคิด มีการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่การบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้นำมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่มีความเฉพาะเจาะจงเพื่อให้พนักงานเกิดการรับรู้ เกิดความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จจะมุ่งเน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

3. วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรร่วมกัน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในโดยให้ความสำคัญกับสมาชิกเป็นหลัก ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ดังนั้น องค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรนั้น

4. วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติที่องค์กรกำหนดไว้ โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน ความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบแบบแผน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงและเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เช่น หน่วยงานของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ทางผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่อ้างอิงทฤษฎี Richard L. Daft (2008) อ้างใน กิตติยา วงศ์เบ็ญสัจจ์ (2564) ที่ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1. วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) 2. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) 3. วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) 4. วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุกริน ทวีสุต (2562) ได้สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อาจได้รับผลกระทบแก่บุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

สุวรรณี หงษ์วิจิตร (2564) ได้สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวของการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีผลกระทบกับการทำงาน เช่น อากาศ แสง สี เสียง เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน กฎระเบียบ นโยบาย การบริหารงาน เป็นต้น

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ได้สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติงาน โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นทั้งสิ่งที่จับต้องได้ จับต้องไม่ได้ มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านี้สามารถส่งผลต่อการแสดงออก พฤติกรรมและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยสนับสนุนเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจจุดรั้งการทำงานก็เป็นได้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิตเช่น สภาพร่างกาย สังคม บรรยากาศ วัฒนธรรม ความรู้สึกของพนักงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรโดยรวม สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1974) อ้างใน สุวรรณี หงษ์วิจิตร (2564) สภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดยที่ มูส์ ได้แบ่ง มิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหัวหน้างาน และองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาสเสียดสีเพื่อองค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานการช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมี โอกาสถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ที่หัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเหล่านี้และกระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้นได้

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การรับรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำคัญของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ต้องกระตุ้นให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้และงานมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึง กฎระเบียบ ข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการทำงานอาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarify) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมายองค์กรนโยบาย อีกทั้งการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ควบคู่กับความชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์แนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่ หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงานให้งานดีขึ้น

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical condition) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนพนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ อากาศถ่ายเท สะดวก กลิ่น อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Gilmer (1973) อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ได้แบ่งประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ การได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ จากการศึกษาพบว่าคนที่ขาดความรู้หรือพินความรู้ไม่มาก จะมุ่งเน้นและรู้สึกถึงความมั่นคงในงานนั้นมีความสำคัญมากซึ่งแตกต่างจากคนที่มีการศึกษาที่สูงมักจะไม่นิยมมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ องค์การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้อาจให้รางวัล ให้การยอมรับและการชื่นชมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาของหน่วยงาน แนวทางวิธีปฏิบัติภายในหน่วยงาน ชื่อเสียงและแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยค่าจ้างที่ได้รับต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า สร้างความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ มีหน้าตาทางสังคมเป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ท้าทายทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความคิดริเริ่ม

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงานอย่างใกล้ชิดทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้ การนิเทศงานอาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย โดยหากการนิเทศงานดังกล่าวสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การที่ตนนั้นได้ปฏิบัติงานกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มทำงาน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตน

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ข่าวสาร เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์กร รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งองค์กรจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับชั้นใน การปฏิบัติงานอำนาจการควบคุมดูแลและบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ สำหรับการปฏิบัติงานได้

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด ความเป็นระเบียบปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้ เสมอ สถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือ สิ่งที่จะได้รับนอกเหนือไปจาก ค่าตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิ สำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

Schultz and Schutz (1994) อ้างใน สุกริน ทวีสุต (2562) แบ่งสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions ประกอบด้วย ปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของอาคารทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และ ความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีหลาย บริษัทเริ่มเล็งเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ามี ความสำคัญในโลกปัจจุบัน เนื่องจากแรงงานจำนวนสองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็น พนักงานซึ่งเป็นเพศหญิงและส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงดูบุตรและต้องดูแลผู้สูงวัยในครอบครัว ดังนั้นในการที่องค์กรจะรักษาและดึงดูดพนักงานของตนไว้ และ ลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัย ดังกล่าวนั้นมีส่วนในการช่วยลดปัญหาความตึงเครียดในการที่พนักงาน โดยจำเป็นต้องแบ่งเวลา ในการรับผิดชอบทั้งสำหรับหน้าที่ต่อการทำงาน และหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporary Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงของการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานที่ ยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุไว้มากขึ้นเท่าใด ชั่วโมงในการ ทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น ทั้งนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้นและมี อุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ลดลง ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้นและ

ยังมีการแบ่งชั่วโมง ในการทำงานออกเป็น การทำงานเต็มเวลา (Full-Time Employment) การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employment) การทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์ (Four-Day Work week) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) การทำงานเป็นกะ (Shift Work) เป็นต้น นอกจากนี้ชั่วโมงการทำงานจะมีความสำคัญแล้ว เวลาที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานได้หยุดพักระหว่างการทำงานใช้อย่างเป็นทางการ มีความสำคัญมากกว่าที่จะให้พนักงานแอบพักหรือหยุดการทำงานกันเอง จากการศึกษาของ Hawthorne มาใช้กับการทำงานในองค์กร โดยให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการ ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ลดความอ่อนล้า และความเบื่อหน่ายลง ดังนั้น พนักงานจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานในหม้อคนงานที่ต้องใช้แรงงานมาก การหยุดพักจะช่วยลดอาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มือและข้อมือในระหว่างการปฏิบัติงานได้ และการจัดให้มีการหยุดพักยังช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทอีกด้วย

3. สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เป็นสภาพที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน เช่น งานที่สร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานที่ทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยเบื่อหน่าย หรือประเภทงานบางประเภทถูกออกแบบให้ปฏิบัติงานง่าย ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะเฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้ มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่อหน่ายงานง่าย และโดยเฉพาะเมื่อต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำ ๆ อาการเบื่อหน่าย จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ซึ่งอาการอ่อนล้าถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Psychological Fatigue) เช่น เมื่อเกิดอาการเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าทางร่างกาย (Physical Fatigue) เช่น เมื่อร่างกายและกล้ามเนื้อถูกใช้งานอย่างหนักหรือเป็นระยะเวลาอันยาวนานเกินไป อาการอ่อนล้าทั้งสองประเภทนี้ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้นเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ส่งผลต่อการขาดงานเพิ่มขึ้น

คิวพร โปรยานนท์ (2554) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบ ๆ ของตัวบุคคล ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และ 3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ มีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ สถานที่มีการ

จัดสิ่งของที่เรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นไม่พึงประสงค์หรือเสียงที่น่ารำคาญ สภาพอากาศและ อุณหภูมิที่เหมาะสม ภายในห้องทำงานมี โต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ครบครัน คุณภาพดี สะดวกต่อการใช้งานและเพียงพอกับความ ต้องการ รวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการ ดำเนินงาน ถือเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจกับงานและปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมในแง่ของความสัมพันธ์ หรือการสนับสนุนภายในองค์กรที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงาน มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันประกอบด้วยความสัมพันธ์อันดีที่บุคคลใน องค์กรมีต่อกันทั้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ และมีความพึงพอใจ และอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข มีการสื่อสารที่ดี ต่อกัน มีการตอบสนองซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกปลอดภัย รู้สึกเป็นที่ยอมรับจากสังคม กล้าแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากนี้หน่วยงานยังให้การสนับสนุนการทำงาน วิชาการ และกิจกรรมเพื่อสังคมอีกด้วย มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ตลอดจนความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีต่อกัน มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค สมาชิกในหน่วยงานก็จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีการถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างมีความ รับผิดชอบมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในงานต่อไป

3. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มี อิทธิพลต่อการคิด ความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน มีสภาพการทำงานประกอบด้วยความอิสระ ในการทำงาน การตัดสินใจต่าง ๆ หรือปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง พนักงานจะได้รับคำติชมที่ทำทนาย ให้พวกเขาคิดและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองและการพัฒนา งานจนพอใจกับผลงานของตัวเองอยู่เสมอ บรรยากาศของการอยู่ร่วมกันในองค์กรตั้งอยู่บน พื้นฐานของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย โดยยึด หลักเกณฑ์อันสมเหตุสมผล เคารพและเชื่อในเหตุผล และใช้เหตุผลนั้นในกิจกรรมต่าง ๆ มีความ เชื่อว่าคนมีความสามารถในการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าได้ ทั้งในด้านความคิด ความฉลาด และการกระทำต่าง ๆ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การคิดร่วมกัน สร้างสรรค์ผลงานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางผู้วิจัยได้เลือกปัจจัย สภาพแวดล้อมในการทำงานของ Gilmer (1973) อ้างถึงใน ญัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564)

ได้แบ่งประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement)
3. องค์การและการจัดการ (company and management)
4. ค่าจ้าง (wages)
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the job)
6. การนิเทศงาน (supervision)
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the Job)
8. การติดต่อสื่อสาร (communication)
9. สภาพการทำงาน (working condition) และ
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ (benefits) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) อ้างใน ศุภวัฒน์ ศรีแพง (2565) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงในรูปแบบที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานมีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

วีรินทร์ อินทมะโน (2562) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อเป้าหมายขององค์กร

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทศนคติทางบวกของบุคลากรที่มีความศรัทธา เชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม วิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะแสดงออกทางพฤติกรรม ที่พร้อมจะเข้าร่วมกิจกรรมและทุ่มเทมุ่งมั่นทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกอันดี ทศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยมขององค์กร โดยเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้

ศุภวัฒน์ ศรีแพง (2565) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมที่ดี ในการเป็นส่วนหนึ่ง รวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงาน ที่แสดงถึงความยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปาโมกข์ สุขพัฒน์ (2565) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกดีต่อองค์กร มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กรจึงมีความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่พนักงานมีความทุ่มเท ความรักดี และการมีส่วนร่วมที่พนักงานแสดงให้เห็นต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา องค์กรตลอดจนเป้าหมาย และค่านิยมโดยรวมขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1997) อ้างใน อนุดิษฐ์ สุวานไชยกร (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน โดยอธิบายได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ที่เป็นลักษณะเฉพาะมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลลัพธ์โดยทั่วไปที่บุคคลจะตอบสนองต่อองค์กรเพียงด้านเดียวของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร มีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ แม้จะพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่มั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กรที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกเชื่อมโยงกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างแท้จริง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร เพื่อการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันสูงยินดีที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1997) อ้างใน จิตติพร วิชุด (2561) กล่าวว่า สามารถแบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ สถานภาพ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตรา เงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละคนจะส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างกัน หากลักษณะงานที่ปฏิบัติดีจะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้ผลงานจะยังไม่ดีก็ตาม แต่พนักงานจะเพิ่มความทุ่มเททำงานให้มากขึ้น ซึ่งลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรมี ดังนี้

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มความสามารถ และมีอิสระภาพ สามารถใช้ดุลพินิจของตนในการตัดสินใจได้อย่างเต็มที่

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ ต้องใช้ทักษะ และกิจกรรมหลายอย่างในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความสนใจในงาน และรู้สึกเป็นงานที่ทำหาย

2.3 ความชัดเจนของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ระบุขอบเขตงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2.4 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง การได้รับข้อมูลและข้อคิดเห็นย้อนกลับของตัวเองจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า เพื่อใช้เป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่ได้ติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะตนเอง และพัฒนาผลงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และเป็นเจ้าขององค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คือ การรับรู้ในช่วงปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คือ การรับรู้ในช่วงปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

3.1.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร

3.1.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกวางใจ ชุ่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง

3.1.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่หวังว่าจะได้ผลตอบแทนจากการทำงาน

3.1.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทศนคติต่อคนในองค์กร หากมีทศนคติที่ดีจะทำให้บรรยากาศการทำงานดี เกิดความรักและช่วยเหลือกันในองค์กร

Nelson & Quick (2006) อ้างใน ศุภวัฒน์ ศรีแพง (2565) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานจากความปรารถนาของแต่ละบุคคลในการดำรงอยู่กับองค์กร มีส่วนประกอบ ได้แก่ ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจโดยให้ความพยายามอย่างมากในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาที่จะยังคงดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง เป็นประเภทของความผูกพันที่มีพื้นฐานมาจากความเป็นจริงที่แต่ละบุคคลไม่สามารถออกจากงานได้

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นประเภทความผูกพันที่มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ในระเบียบ ข้อจำกัด หรือข้อผูกมัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่กับองค์กร

Allen & Meyer (1990) อ้างใน อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง จิตสำนึกในการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

แนวคิดของ Aon Hewitt (2015) อ้างใน กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) ได้เสนอโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังภาพ



ภาพประกอบ 4 โมเดลตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Hewitt

จากภาพประกอบแสดงถึงปัจจัย ดังนี้

1. บุคคล (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารหรือหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน
2. งาน/การจูงใจ (Work Values) ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ทรัพยากรในการทำงาน และตัวเนื้อหาของงาน
3. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาทักษะตนเอง
4. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ และการทำเพื่อสังคม
5. กระบวนการวิธีการ (Procedure) ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติงานของบุคคล และการทบทวนการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture Purpose)
6. รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และการให้ความสำคัญ

แนวคิดของ Miner (1992) อ้างใน ทวีช อุศมา (2560) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือแนวคิดของ เบคเคอร์ (Becker, 1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กร ขึ้นอาจเป็นพวกเขา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่ให้กับองค์กร ซึ่ง เบคเคอร์ เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์กรพนักงานก็จะคาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรในระดับที่เขาารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งผลที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีการแสดงออกมาในรูปของความยึดมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม

ขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ สเตียร์ และ พอร์ตเตอร์โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กร ต่อจากนั้น มาร์วเดย์ สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะงาน 3) ลักษณะองค์กร และ 4) ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้พบว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์ (2565) ได้ศึกษาค้นคว้า และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร จึงได้ทำการสรุป มีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดเรื่องการแสดงพฤติกรรม 3 ด้าน (3S) ของ Hewitt Associates (2003) กล่าวถึงความผูกพันของบุคลากรไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกในฐานะสมาชิกขององค์กรใน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพูด (Say) หมายถึง การพูดถึงองค์กรในเชิงบวก
2. การดำรงอยู่ (Stay) หมายถึง การแสดงออกผ่านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
3. การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร (Strive)

ซึ่งจากการศึกษาของ Hewitt Associates สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมีอยู่ 7 ประการ ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

7. ความสัมพันธ์ (Relationships)

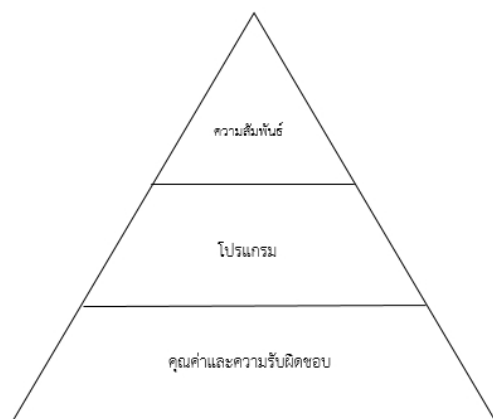
แนวคิดเรื่องดัชนีวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Index) ของ Burke (2003) มีบทบาทในการเป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาและทำการวิจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความต้องการที่จะทำงานอยู่ร่วมกับองค์กร และมีความเสียสละเพื่อองค์กร ตลอดจนช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นจะส่งผลให้ลูกค้าเกิดความจงรักภักดี (Customer Loyalty และก่อให้เกิดผลกำไรขององค์กร (Profitability) อีกทั้งการศึกษาของ Burke ได้มีการกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร (Engagement Components) หรือที่ เรียกว่า Employee Engagement Index (EEI) ซึ่งจะประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. องค์กร (Company)
2. กลุ่มงาน (Work Group / Team)
3. สายอาชีพ (Career)
4. ลูกค้า (Customers)
5. งานที่ทำ (Job)
6. ผู้จัดการ (Manager)

ซึ่งที่กล่าวมามีตัวชี้วัดผลลัพธ์ของการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee Retention)
2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
3. ความจงรักภักดีจากลูกค้า (Customer Loyalty)
4. ผลกำไรขององค์กร (Profitability)

แนวคิดเรื่องลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ของ EdGubman (2003) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้านเข้าด้วยกัน ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) โปรแกรม (Program) และ ความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของลำดับชั้นความผูกพัน (Engagement Hierarchy)



ภาพประกอบ 5 ลำดับขั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

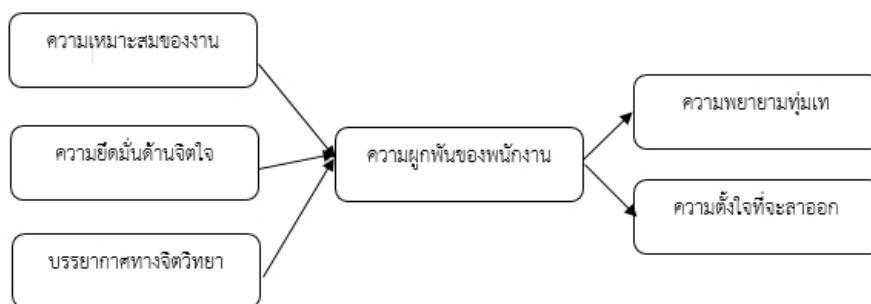
จากรูปภาพแสดงว่า คุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพราะหากการให้คุณค่าของบุคลากรนั้นมีความสอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร ขณะเดียวกันในส่วนของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรจะจัดให้บุคลากร เช่น การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ หรือการจัดฝึกอบรม มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งหมด หากองค์กรสามารถจัดการโปรแกรมต่าง ๆ ได้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากร เป็นผลดีที่จะช่วยให้บุคลากรมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และด้านความสัมพันธ์ที่อยู่บนสุดของฐาน ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อความผูกพันของบุคลากรเนื่องจากเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรโดยตรง ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

แนวคิด เรื่องโมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Saks (2006) โดย Saks เชื่อว่าความผูกพันของบุคลากรนั้นเกิดจากการประกอบเข้าด้วยกันของหลากหลายมุมมองและมิติที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ (Antecedent Variables) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes Variables) ซึ่งจะแสดงให้เห็นภาพรวมของความผูกพันของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น จึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Sak's Multidimensional Approach) หมายถึง ปัจจัยที่แตกต่างและมีความเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งประกอบด้วยจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล โดยเสนอว่าปัจจัยนำเข้า ได้แก่

1. ความเหมาะสมของงาน (Job Fit)
2. ความยึดมั่นด้านจิตใจ (Affective Commitment)

3. บรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate)

ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท (Discretionary Effort) และ ความตั้งใจที่จะลาออก ดังแสดงในภาพ



ภาพประกอบ 6 โมเดลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแบบหลายมิติ (Multidimensional Approach) ของ Saks

แนวคิดของ Tower Perrin (2003) อ้างใน กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับปัจจัยทั้งด้านเหตุผล (Rational Factors) และปัจจัยด้านอารมณ์ (Emotional Factors) ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์การทำงานโดยรวม ดังนี้

ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational Factors) เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทและหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยด้านอารมณ์ (Emotional Factors) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมประกาศตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และในการศึกษาของ Charlie Walts กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ในสถานทำงานที่ชักจูงให้เกิดการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong Leadership)
2. ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Accountability)
3. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
4. อำนาจในการควบคุมดูแล (A Sense of Control over one's Environment)
5. ความรู้สึกในการมีเป้าหมายร่วมกัน (A Sense of Shared Destiny)
6. โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (Opportunities for Development and Advancement)

ผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่ดึงดูดพนักงานในการทำงานส่วนใหญ่นั้นมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนโดยรวม มากกว่าค่าตอบแทน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีนัยสำคัญต่อการจูงใจพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรและมีผลต่อความผูกพันเช่นกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทางผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่ Meyer and Allen (1990) อ้างใน อภิญา เสงทีวทรัพย์ศิริ (2558) โดยได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

5. ข้อมูลเกี่ยวกับการประปานครหลวง

การประปานครหลวง (กปน.) เป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย เริ่มดำเนินกิจการนับตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ตามพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. 2510 มีภารกิจหลักในการจัดหาแหล่งน้ำดิบเพื่อใช้ในการประปาผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่การประปา (การประปานครหลวง ,2566)

วิสัยทัศน์ : ประปาคุณภาพ เพื่อชีวิตที่ดี (QUALITY WATER FOR QUALITY LIVING)

พันธกิจ :

1. ดำเนินธุรกิจหลักด้านน้ำอย่างครบวงจร โดยให้บริการน้ำที่มีมาตรฐานคุณภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนอย่างทั่วถึง
2. องค์กรที่มีความสามารถในการรับมือวิกฤติการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน

ค่านิยม : "คุณภาพที่ยั่งยืน มุ่งมั่นเพื่อสิ่งที่ดียิ่งขึ้น ปรับตัวองไว ฉลาดใช้เทคโนโลยี มองธุรกิจกว้างไกลสร้างชื่อเสียงความภูมิใจให้ กปน." (QWATER)

Q : Quality คุณภาพที่ยั่งยืน

W : Will มุ่งมั่นเพื่อสิ่งที่ดียิ่งขึ้น

A: Adaptability ปรับตัวองไว

T: Tech & Innovation ฉลาดใช้เทคโนโลยี

E: Entrepreneur มองธุรกิจกว้างไกล

R: Reputation สร้างชื่อเสียง ภูมิใจให้ กปน.



ภาพประกอบ 7 แผนภาพค่านิยม QWATER ของการประสานครหลวง

แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐต่อรัฐวิสาหกิจ 3 ระดับ ได้แก่

1. แนวนโยบายสำหรับรัฐวิสาหกิจในภาพรวมเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
2. แนวนโยบายสำหรับรัฐวิสาหกิจในสาขาสาธารณูปการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและอสังหาริมทรัพย์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และรองรับการเจริญเติบโตของสังคมเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจอย่างยั่งยืน
3. แนวนโยบายสำหรับการประสานครหลวงปรับปรุงและขยายโครงข่ายระบบประปาให้มีคุณภาพและเพียงพอ เพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง รวมทั้งพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

โครงสร้างอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566)
 ณ เดือนกรกฎาคม 2566 การประสานครุหลวงมีบุคลากรรวม 4,159 คน

ตาราง 2 แสดงอัตรากำลังจำนวนพนักงาน

สายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
ผู้ว่าการ	160
รองผู้ว่าการ (บริหาร)	298
รองผู้ว่าการ (การเงิน)	159
รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันออก)	1,177
รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันตก)	1,071
รองผู้ว่าการ (วิศวกรรม)	351
รองผู้ว่าการ (ผลิตน้ำ)	681
รองผู้ว่าการ (แผนและพัฒนา)	144
รองผู้ว่าการ (เทคโนโลยี)	118
รวม	4,159

โครงสร้างผังบริหาร



ภาพประกอบ 8 โครงสร้างผังบริหารของการประปานครหลวง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร

จักรกฤษณ์ อัคคไพริกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ในด้านอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในด้านลักษณะทางกายภาพของที่ทำงาน ด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

นิกร แต่งรอด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการภายในส่วนราชการของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ จำนวน 250 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นประทวน เพศชาย อายุ 18-28 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 1-10 ปี รายได้ 8,000-25,199 บาท การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความเสียหายในการถวายอาภักขา ด้านที่พักอาศัย และด้านรถรับ-ส่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพึงพิงได้ต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพหน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศรินทิพย์ จันทรเจริญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชันวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชากรเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 358 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และ รายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่างกัน ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 87.80

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร

กิจลดา สุรัสโม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา และความสัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน สถานศึกษา จำนวน 409 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบชุมชน รองลงมาวัฒนธรรมองค์กรแบบการค้า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมองค์กรแบบแตกกระจาย ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์กรทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด(0.937) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ธัญญ์วาริน จันทรา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าวและอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าวและอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าวและอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำนวน 265 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 29-36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี และตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าวและอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจ

การค้ำระหว่างประเทศ ประเภทธุรกิจข้าวและอาหารในเครือเจริญโภคภัณฑ์โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัฒนชัย ไชยอำพร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 64.3 (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 67.2 และ (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 63.3

จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่งผลในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร และช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมายโดยมีอิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี 2. พนักงานมีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3. พนักงานมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี 4. พนักงานมี

ความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับดี 5. อิทธิพลของสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ยรรยงค์ กะชีรัมย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครู และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 3 ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย รองลงมา คือ ด้านที่ 4 ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านความทุ่มเทต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านที่ 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความศรัทธาต่อองค์กร 3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดคือ ด้านที่ 4 วัฒนธรรมแบบราชการ รองลงมาคือ ด้านที่ 3 วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านที่ 2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกน้อยที่สุดคือ ด้านที่ 1 วัฒนธรรมแบบปรับตัวตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กัญญา นัฐ ปิ่นเกษ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการท่าเรือกรุงเทพ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.5 อายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.5 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 77.8 และประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านกายภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการบริหารงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการยอมรับ

องค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ทวนทอง ทับทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส รายได้ 20,001-30,000 บาท อายุการทำงาน 16 - 25 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงานแตกต่างกันไม่มีความผูกพันเชิงต่อเนื่องต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ด้านเพศและด้านอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันเชิงค่านิยมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม พบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ทำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงต่อเนื่องและเชิงค่านิยมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วันดี ผ่องใส (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 150 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.836

ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 707 คน ผลการวิจัยพบว่า 1.บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 26-35 ปีขึ้นไป สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.บุคลากรที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 3.สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง 4.ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

งานวิจัยต่างประเทศ

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร

(R. K. Jena 2015) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร ระหว่างการทำงานเป็นกะของพนักงานในอินเดีย มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันขององค์กร ระหว่างการทำงานเป็นกะของพนักงานในอินเดีย ในอุตสาหกรรมเฟอร์โรอัลลอย เมืองโอริสสา ประเทศอินเดีย ซึ่งมีทรัพยากรธรรมชาติที่ครบถ้วน หลายอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอุตสาหกรรมโลหะผสมเฟอร์โรอัลลอย จะจัดตั้งในเมืองโอริสสา ทั้งนี้ ความผูกพันขององค์กรที่ได้รับนั้นเป็นปัญหาสำคัญในองค์กรทุกประเภทเสมอ เพื่อสร้างความ เป็นไปได้ในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันขององค์กรกับกลุ่มประชากรที่สำคัญ (มีตัวแปร เช่น อายุ สถานภาพสมรส การดำรงตำแหน่ง ระดับงาน และเพศ) จึงมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คนทำงานประเภทกะ จำนวน 240 คน โดยผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อมิติต่าง ๆ ต่อความผูกพันของ องค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กร

Aranki (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน องค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพัน ขององค์กรในบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในจอร์แดน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานใน บริษัทไอที 24 แห่งในจอร์แดน จำนวน 341 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่สะดวก ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น บริษัทไอที

ในจอร์แดนควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขึ้นเพื่อบรรลุความมุ่งมั่นขององค์กรในระดับที่สูงขึ้น

Thanh Nguyen, Tat and Dang (2023) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาศูนย์ธุรกิจของ Vinaphone ของเวียดนามตะวันตกเฉียงใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงขอบเขตที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในเวียดนามตะวันตกเฉียงใต้ กลุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่าในบรรดาปัจจัยสำคัญ 7 ประการ (ได้แก่ การสื่อสาร การฝึกอบรม การได้รับรางวัล การยอมรับความเสี่ยง การทำงานเป็นทีม ลักษณะมุ่งอนาคต นโยบาย การตัดสินใจ) ในวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัทโทรคมนาคม ด้านการทำงานเป็นทีมมีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยที่อ่อนแอที่สุดคือ ด้านการยอมรับความเสี่ยง การศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์การจัดการเพื่อสร้างความผูกพันขององค์กรในบริษัทที่ตั้งอยู่ในเวียดนามตะวันตกเฉียงใต้นั้น ควรคำนึงถึงบริบททางวัฒนธรรมด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กร

Evianti (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนองค์กร และแรงจูงใจที่แท้จริงต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนองค์กร และแรงจูงใจที่แท้จริงต่อความผูกพันขององค์กรใน OPD (Organisasi Perangkat Daerah) (องค์กรภูมิภาคในประเทศอินโดนีเซีย) การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 145 คน ข้อมูลที่รวบรวมได้รับการวิเคราะห์โดยใช้ SPSS ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลเชิงบวกและสำคัญต่อ ความมุ่งมั่นขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนองค์กรมีผลเชิงบวกและ ผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นขององค์กร แรงจูงใจจากภายในมีทั้งด้านลบ และ ผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร ผลการศึกษานี้ก็ได้รับการยืนยันว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนองค์กร และแรงจูงใจที่แท้จริง มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร

Cheng (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน Klang Valley โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน Klang Valley กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน จากโรงเรียนเอกชนจำนวน 5 แห่ง ผลการวิจัย

พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนใน Klang Valley ในระดับปานกลาง

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้ เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของของ ปรมะ สตะเวทิน (2533) อ้างใน จิตภาพร เกษประดิษฐ์ (2563) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งปัจจัยทางลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อพฤติกรรม การรับรู้ที่แตกต่างกัน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง”

2. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่อ้างอิงทฤษฎี Richard L. Daft (2008) อ้างใน กิตติยา วงศ์เบ็ญจัจ (2564) ที่ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (1) วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) (2) วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) (3) วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) (4) วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

3. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยนำแนวคิดจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Gilmer (1973) อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ได้แบ่งประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ได้แก่ คือ (1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) (2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) (3) องค์การและการจัดการ (company and management) (4) ค่าจ้าง (wages) (5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the job) (6) การนิเทศงาน (supervision) (7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the Job) (8) การติดต่อสื่อสาร (communication) (9) สภาพการทำงาน (working condition) และ (10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ (benefits) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

4. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กร ผู้วิจัยนำแนวคิดของจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทางผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่ Meyer and Allen (1990) อ้างถึงใน อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2558) โดยได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน คือ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้การวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้เป็นไปตามมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการประปานครหลวง จำนวน 4,159 คน (ข้อมูลจากโครงสร้างอัตรากำลัง ณ เดือนกรกฎาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการประปานครหลวง ทั้งเพศชายและหญิง คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973), อ้างใน ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 365 คน

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของจำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{4159}{1+(4159)(0.05)^2}$$

n = 364.9 หรือ 365 คน

เมื่อได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงนำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นเพื่อกำหนดตัวอย่างเป็นสัดส่วนจากจำนวนพนักงานที่แบ่งตามสายงานขององค์กร เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงานโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละสายงาน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สายงาน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้ว่าการ	160	14
รองผู้ว่าการ (บริหาร)	298	26
รองผู้ว่าการ (การเงิน)	159	14
รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันออก)	1,177	103
รองผู้ว่าการ (บริการด้านตะวันตก)	1,071	94
รองผู้ว่าการ (วิศวกรรม)	351	31
รองผู้ว่าการ (ผลิตน้ำ)	681	60
รองผู้ว่าการ (แผนและพัฒนา)	144	13
รองผู้ว่าการ (เทคโนโลยี)	118	10
รวม	4,159	365

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) แล้วจึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 365 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แบ่งตามสายงานของการประปานครหลวง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง” โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากกลุ่มตัวอย่าง จากข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลัง หนังกงานการประปานครหลวงมีอายุตั้งแต่ 23-60 ปี ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 23}{5} \\ &= 7.4 \text{ คิดเป็นประมาณ } 8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

- 2.1 อายุระหว่าง 23-30 ปี
 - 2.2 อายุระหว่าง 31-38 ปี
 - 2.3 อายุระหว่าง 39-46 ปี
 - 2.4 อายุระหว่าง 47-54 ปี
 - 2.5 อายุระหว่าง 55-60 ปี
3. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - 3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี
4. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
- 4.1 โสด
 - 4.2 สมรส
 - 4.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5.1 น้อยกว่า 20,000 บาท

5.2 20,001-30,000 บาท

5.3 30,001-40,000 บาท

5.4 40,001-50,000 บาท

5.5 50,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

6.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี

6.2 6-10 ปี

6.3 11-15 ปี

6.4 16-20 ปี

6.5 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประสานค
หลวง ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมี
ส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale
มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความ
คิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการ
วัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)
อ้างใน ญัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
4.21-5.00	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) อ้างใน ญัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความ คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4.21-5.00	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความ คิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) อ้างใน ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21-5.00	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ อินเทอร์เน็ต ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการเพื่อที่พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับประเมินการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม IOC (Index of Coincidence) จากคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try out)

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ เบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) อ้างใน กฤติยา ชินเดช (2564)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ในแต่ละด้าน ได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	เท่ากับ 0.919
วัฒนธรรมแบบการปรับตัว	เท่ากับ 0.753
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	เท่ากับ 0.893
วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม	เท่ากับ 0.800
วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	เท่ากับ 0.909
ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ 0.981
ความมั่นคงปลอดภัย	เท่ากับ 0.836
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	เท่ากับ 0.894
องค์การและการจัดการ	เท่ากับ 0.931
ค่าจ้าง	เท่ากับ 0.922
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	เท่ากับ 0.885
การนิเทศงาน	เท่ากับ 0.912
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	เท่ากับ 0.874
การติดต่อสื่อสาร	เท่ากับ 0.931
สภาพการทำงาน	เท่ากับ 0.912
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	เท่ากับ 0.913
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	เท่ากับ 0.941
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	เท่ากับ 0.891
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	เท่ากับ 0.854
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	เท่ากับ 0.846
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach โดยรวม	เท่ากับ 0.985

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร บทความ หนังสือ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 ตัวอย่าง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมด มาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว นำมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) มีดังนี้
 - ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานนครหลวง แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประสานนครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent T-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมี ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา,2549) อ้างใน ปาโมกษ์ สุขพัฒน์ (2566)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละหรือ % (Percentage)

f แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ \bar{X}) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา,2549) อ้างใน ปาโมกษ์ สุขพัฒน์ (2566)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา,2549) อ้างใน ปาโมกษ์ สุขพัฒน์ (2566)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละด้านยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) อ้างใน ปาโมกษ์ สุขพัฒน์ (2566) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{Cronbachs 'alpha} = \frac{K \overline{\text{Covariance/Variance}}}{1+(k-1) \overline{\text{Covariance/Variance}}}$$

เมื่อ *Cronbachs 'alpha* แทน ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

K แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

Variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ T-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) อ้างใน ปาโมกษ์ สุขพัฒน์ (2566) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ใช้สูตรดังนี้

3.1.1 กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_1 - 1}}$$

เมื่อ *t* แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{x}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
\bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
s_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
s_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน ชั้นองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีสูตรดังนี้

$$F = \frac{MS_B}{MS_W} \quad df_1 = k - 1, \quad df_2 = n - k$$

เมื่อ F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
d	แทน ชั้นองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$n - k$	แทน ชั้นองศาแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จะต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) อังโน ปาโมกซ์ สุขพัฒน์ (2566)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	$\frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)
	N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ	β	โดย	$MS_W = \sum_{i=1}^k (1 - \frac{n_i}{N}) S_i^2$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม		
	MS_W	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน		
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		
	N	แทน	ขนาดประชากร		
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง		

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) อ้างใน ปาโมกข์ สุขพัฒน์ (2566)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

โดย r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน y แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
N	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r เป็นดังนี้

1. ถ้าค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ถ้าค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมากและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางกันข้าม
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า มี X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81-1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 365 ชุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
M.S.	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

การนำเสนอผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานการประปานครหลวง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานการประสานครหลวง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 365 คน แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	162	44.40
หญิง	203	55.60
รวม	365	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุระหว่าง 23-30 ปี	53	14.50
อายุระหว่าง 31-38 ปี	114	31.20
อายุระหว่าง 39-46 ปี	144	39.50
อายุระหว่าง 47-54 ปี	37	10.10
อายุระหว่าง 55-60 ปี	17	4.70
รวม	365	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 39-46 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือ อายุ 31-38 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 อายุ 23-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 อายุ 47-54 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และอายุ 55-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.80
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	177	48.50
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	174	47.70
รวม	365	100

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	208	57.00
สมรส	144	39.50
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	13	3.60
รวม	365	100

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 20,000 บาท	31	8.50

ตาราง 8 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
20,001-30,000 บาท	75	20.50
30,001-40,000 บาท	81	22.20
40,001-50,000 บาท	104	28.50
50,001 บาท ขึ้นไป	74	20.30
รวม	365	100

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 40,001-50,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,001-40,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี	70	19.20
6-10 ปี	46	12.60
11-15 ปี	146	40.00
16-20 ปี	55	15.10
20 ปี ขึ้นไป	48	13.20
รวม	365	100

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 ระยะเวลาในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D	แปลผล
วัฒนธรรมแบบการปรับตัว	3.89	0.497	มาก
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	4.02	0.561	มาก
วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม	4.03	0.467	มาก
วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	3.88	0.550	มาก
รวม	4.11	0.495	มาก

จากตาราง 10 วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 วัฒนธรรมแบบการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบการปรับตัว

วัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. องค์กรของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	3.63	0.900	มาก
2. ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น	3.53	0.900	มาก
3. หัวหน้าแผนกของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	4.02	0.770	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัว	\bar{X}	S.D	แปลผล
4. ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ได้นั้นต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ในการทำงานตลอดเวลา	4.41	0.659	มากที่สุด
รวม	3.89	0.497	มาก

จากตาราง 11 วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบการปรับตัว เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ในการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 หัวหน้าแผนกของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ

วัฒนธรรมแบบเน้น ความสำเร็จ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ความสำเร็จหน่วยงานของท่าน มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน	4.05	0.779	มาก
2. หน่วยงานของท่าน มุ่งเน้นความสามารถ ในการแข่งขัน	4.04	0.740	มาก
3. หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีที่สุด	3.82	0.803	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	\bar{X}	S.D	แปลผล
4. ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร	4.19	0.762	มาก
รวม	4.02	0.561	มาก

จากตาราง 12 วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสำเร็จในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ความสำเร็จหน่วยงานของท่าน มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หน่วยงานของท่าน มุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และหน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม

วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน	4.17	0.609	มาก
2. ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน	4.27	0.647	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงานและการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน	3.79	0.871	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D	แปลผล
4. พนักงานแสดงความมีน้ำใจ มีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ	3.92	0.724	มาก
รวม	4.03	0.467	มาก

จากตาราง 13 วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 องค์กรของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 พนักงานแสดงความมีน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และองค์กรของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงานและการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ

วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	4.03	0.720	มาก
2. การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา	3.72	0.902	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	\bar{X}	S.D	แปลผล
3. พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี	3.94	0.724	มาก
4. ระบบการทำงานที่ท่านทำ มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง	3.87	0.801	มาก
รวม	3.88	0.550	มาก

จากตาราง 14 วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบ โครงสร้างและกฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบโครงสร้างและกฎระเบียบในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ระบบการทำงานที่ท่านทำ มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และการบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
ความมั่นคงปลอดภัย	4.09	0.519	มาก
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.90	0.553	มาก
องค์การและการจัดการ	4.03	0.518	มาก
ค่าจ้าง	3.70	0.634	มาก
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	3.99	0.518	มาก
การนิเทศงาน	3.98	0.521	มาก
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	4.12	0.508	มาก
การติดต่อสื่อสาร	4.00	0.526	มาก
สภาพการทำงาน	4.08	0.546	มาก
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	3.95	0.556	มาก
รวม	3.95	0.374	มาก

จากตาราง 15 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 องค์การและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 การติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 คุณลักษณะเฉพาะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ความมั่นคงปลอดภัย	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.99	0.793	มาก
2. ท่านได้รับความปลอดภัยจากที่ทำงาน	4.17	0.751	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง	4.28	0.646	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.92	0.851	มาก
รวม	4.09	0.519	มาก

จากตาราง 16 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานนครหลวง ด้านความมั่นคงปลอดภัย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณารายละเอียด แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านได้รับความปลอดภัยจากที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.743	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
2. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	0.784	มาก
3. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม สัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4.02	0.752	มาก
4. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.832	มาก
รวม	3.90	0.553	มาก

จากตาราง 17 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม สัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านองค์การและการจัดการ

องค์การและการจัดการ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงานและสายการบังคับ บัญชาที่ชัดเจน	4.08	0.762	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

องค์การและการจัดการ	\bar{X}	S.D	แปลผล
2. หน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้	4.04	0.744	มาก
3. งานของท่านมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร	4.16	0.613	มาก
4. องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	3.86	0.805	มาก
รวม	4.03	0.518	มาก

จากตาราง 18 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานนครหลวง ด้านองค์การและการจัดการ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานของท่านมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 หน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และองค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง

ค่าจ้าง	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.82	0.828	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.61	0.941	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ค่าจ้าง	\bar{X}	S.D	แปลผล
3. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม	3.72	0.859	มาก
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	3.66	0.905	มาก
รวม	3.70	0.634	มาก

จากตาราง 19 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านค่าจ้าง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ความสามารถและตรงต่อทักษะของท่าน	3.87	0.757	มาก
2. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร	4.10	0.695	มาก
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.09	0.765	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
4. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้หน่วยงาน	3.93	0.747	มาก
รวม	3.99	0.518	มาก

จากตาราง 20 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายความสามารถและตรงต่อทักษะของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน

ด้านการนิเทศงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้อง	4.04	0.755	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.706	มาก
3. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	3.93	0.738	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการนิเทศงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
4. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	3.87	0.771	มาก
รวม	3.98	0.521	มาก

จากตาราง 21 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านการนิเทศงานเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.14	0.699	มาก
2. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	4.13	0.752	มาก
3. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาร่วมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน	4.20	0.756	มาก
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	4.04	0.676	มาก
รวม	4.12	0.508	มาก

จากตาราง 22 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร	3.95	0.679	มาก
2. ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรดำเนินการอยู่ และกำลังจะดำเนินการในอนาคต	4.03	0.759	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่เพียงพอ และเข้าถึงข่าวสารได้ทันทั่วทั้ง	4.04	0.686	มาก
4. องค์กรของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ	4.01	0.795	มาก
รวม	4.00	0.526	มาก

จากตาราง 23 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านการติดต่อสื่อสารเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีช่องทางการ

สื่อสารต่าง ๆ ที่เพียงพอ และเข้าถึงข่าวสารได้ทันทั่วทั้งที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรดำเนินการอยู่และกำลังจะดำเนินการในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 องค์กรของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	4.01	0.752	มาก
2. ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและ ทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	4.13	0.744	มาก
3. ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของ ท่านมีความเหมาะสม	4.18	0.712	มาก
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการ ทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	4.04	0.878	มาก
รวม	4.08	0.546	มาก

จากตาราง 24 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงด้านสภาพการทำงานเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณารายข้อแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ

ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. องค์กรมีการสนับสนุน ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี	3.84	0.817	มาก
2. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน ชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากงานที่เหมาะสม	3.95	0.814	มาก
3. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อ รับสวัสดิการของหน่วยงาน	4.06	0.742	มาก
4. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และเพียงพอ	3.99	0.786	มาก
รวม	3.95	0.556	มาก

จากตาราง 25 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อรับสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.06 องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านมี หลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ องค์กรมีการสนับสนุน ให้รางวัล ยกย่องชมเชย เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 องค์กรของ ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	แปลผล
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	4.17	0.489	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3.91	0.530	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	4.03	0.518	มาก
รวม	3.99	0.518	มาก

จากตาราง 26 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณารายด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ

ด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านชอบพูดถึงองค์กรอยู่ในด้านที่ดีกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้อยู่ในองค์กรนี้	4.13	0.705	มาก
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้	4.17	0.755	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.28	0.670	มากที่สุด
4. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน	4.16	0.766	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกที่ ปัญหาขององค์กร คือ ปัญหาของท่านด้วย	4.11	0.700	มาก
รวม	4.17	0.489	มาก

จากตาราง 27 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านชอบพูดถึงองค์กรอยู่ในด้านที่ดีกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้อยู่ในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านมีความรู้สึกว่ ปัญหาขององค์กร คือ ปัญหาของท่านด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ด้านการคงอยู่	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. หากองค์กรประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมือง ท่านไม่นึกคิดที่จะลาออก	3.93	0.849	มาก
2. หากมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าท่าน ยังคงจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.68	0.906	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	3.95	0.844	มาก
4. ท่านคิดว่าผลกระทบที่จะตามมาจากการลาออกจากองค์กรนี้ คือ ทางเลือกที่มีอยู่อย่างจำกัด	4.05	0.727	มาก
5. การที่ท่านมีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบันเป็นเพราะรายได้จากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	3.98	0.829	มาก
รวม	3.91	0.530	มาก

จากตาราง 28 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านการคงอยู่ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าผลกระทบที่จะตามมาจากการลาออกจากองค์กรนี้ คือ ทางเลือกที่มีอยู่อย่างจำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การที่ท่านมีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบันเป็นเพราะรายได้จากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หากองค์กรประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมือง ท่านไม่นึกคิดที่จะลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และหากมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าท่านยังคงจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

ด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	S.D	แปลผล
1. ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ	4.26	0.708	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้	3.88	0.882	มาก
3. ท่านพร้อมที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน	4.34	0.569	มากที่สุด
4. ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบที่กำหนดไว้	4.38	0.583	มากที่สุด
5. ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กร ในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.73	0.931	มาก
รวม	4.11	0.495	มาก

จากตาราง 29 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านพร้อมที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการประสานนครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประสานนครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานการประสานนครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานการประสานนครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานการประสานนครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.412	.521

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงจำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง มีค่า P-value เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของพนักงานการประปานครหลวงทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal Variances Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงระหว่างเพศชายและเพศหญิง

เพศ	t-test for Equality of Mean					
	\bar{X}	S.D.	t	df	P-value	
ความผูกพันต่อ	ชาย	3.93	0.439	-2.511	363	0.012
องค์กรโดยรวม	หญิง	4.03	0.373			

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานการประสานนครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานการประสานนครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (P-value) มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของการประสานนครหลวง โดยจำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statics	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	12.704	4	360	0.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มช่วงอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 33 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงกับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
	Brown-Forsythe Statics	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	0.157	4	108.34	0.960

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานการประปานครหลวงเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการประปา นครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างจะใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ถ้ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statics	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.926	2	362	0.147

จากตาราง 34 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง มี P-value เท่ากับ 0.147 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ F-test ต่อไป

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.258	0.629	3.854	0.022
	ภายในกลุ่ม	362	59.085	0.163		
	รวม	364	60.343			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง มีค่า P-value เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำ

การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา เป็นรายคู่ ด้วยวิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี
		4.123	4.038	3.931
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.123	-	-	-
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.038	-	-	0.106*
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.931	-	(0.106)*	-
			0.014	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานการประปานครหลวงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับ กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่า P-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.106 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกัน (P-value) มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของการประปานครหลวง โดยจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statics	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.568	2	362	0.210

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง มี P-value เท่ากับ 0.210 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มสถานภาพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ F-test ต่อไป

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวงกับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.723	0.862	5.321	.005
	ภายในกลุ่ม	362	58.620	0.162		
	รวม	364	60.343			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มสถานภาพของพนักงานการประสานนครหลวง เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประสานนครหลวง โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีน้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการประสานนครหลวงที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสถานภาพของพนักงานการประปา นครหลวง กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
		3.930	4.069	3.990
โสด	3.930	-	(0.139)*	-
			0.006	
สมรส	4.069	0.139*	-	-
		0.006		
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.990	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างสถานภาพของพนักงานการประปานครหลวงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มสถานภาพโสด กับ กลุ่มสถานภาพสมรส มี P-value เท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มสถานภาพโสด มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มสถานภาพสมรส เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.139 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (P-value) มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของการประปานครหลวง โดยจำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statics	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.751	4	360	0.005

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง มีค่า P-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปา นครหลวงกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
	Brown-Forsythe Statics	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	5.527	4	256.29	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานการประปา นครหลวง เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปา นครหลวง โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผล คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานการประปา นครหลวงที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายเดือนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานการประปา นครหลวงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	20,001-	30,001-	40,001-	50,001
		20,000	30,000	40,000	50,000	บาท
		บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		4.304	3.977	3.917	3.953	4.003
น้อยกว่า	4.304	-	0.326*	0.386*	0.350*	0.300*
20,000 บาท			0.003	0.000	0.001	0.016
20,001-30,000 บาท	3.977	(0.326)*	-	-	-	-
		0.003				

ตาราง 42 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	20,001- 20,000 บาท	30,001- 30,000 บาท	40,001- 40,000 บาท	50,001 บาท ขึ้น ไป	
			4.304	3.977	3.917	3.953	4.003
30,001-40,000 บาท	3.917	(0.386)*	-	-	-	-	0.000
40,001-50,000 บาท	3.953	(0.350)*	-	-	-	-	0.001
50,001 บาท ขึ้นไป	4.003	(0.300)*	-	-	-	-	0.016

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานการประปานครหลวงกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) พบว่า แตกต่างกัน 4 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท กับ 20,001-30,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.326

คู่ที่ 2 กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.386

คู่ที่ 3 กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท กับ 40,001-50,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.350

คู่ที่ 4 กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท กับ 50,001 บาท ขึ้นไป มีค่า P-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.300

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 = พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านระยะเวลาในการทำงานโดยใช้สถิติ F-test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มด้านระยะเวลาในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของการประปานครหลวง โดยจำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน (ค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง

จำแนกตามกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง

ระยะเวลาในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statics	Df1	Df2	Sig
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	2.937	4	360	0.021

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง มี Sig เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวงกับระยะเวลาในการทำงานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

	Robust Tests of Equality of Means			
	Brown-Forsythe Statics	Df1	Df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.678	4	207.962	0.156

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.156 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ผลคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

H_1 = วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

วัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	R	P-value		
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว	0.535**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	0.701**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม	0.360**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ
วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	0.637**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.600**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม โดยรวมมีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.600 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.535 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัวดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.360 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า

เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงวัฒนธรรมองค์กร สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงวัฒนธรรมองค์กร

H_1 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P-value		
ความมั่นคงปลอดภัย	0.745**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.770**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
องค์การและการจัดการ	0.781**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ค่าจ้าง	0.743**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	0.722**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
การนิเทศงาน	0.749**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	0.792**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
การติดต่อสื่อสาร	0.721**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
สภาพการทำงาน	0.759**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ	0.740**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.790**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.790 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการ

ทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการ ประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.745 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.770 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านองค์การและการจัดการ มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมใน การทำงานด้านองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.781 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการ จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในระดับสูง

4. ด้านค่าจ้าง มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐาน หลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้างมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.743 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการ ประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้างดีขึ้น จะทำให้มีความ ผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.722 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

6. ด้านการนิเทศงาน มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน ดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

7. ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.792 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.721 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

9. ด้านสภาพการทำงาน มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.759 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

10. ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีค่า P-value < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 47 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Sample t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 47(ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
วัฒนธรรมแบบการปรับตัว	สอดคล้องที่กับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ	สอดคล้องที่กับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม	สอดคล้องที่กับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ	สอดคล้องที่กับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ความมั่นคงปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
องค์กรและการจัดการ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ค่าจ้าง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
คุณลักษณะเฉพาะของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การนิเทศงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
คุณลักษณะทางสังคมของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
การติดต่อสื่อสาร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สภาพการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของการประปานครหลวงให้พนักงานมีวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
3. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาในด้านวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันองค์กรต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานการประปานครหลวง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 และเพศชาย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่วนใหญ่อายุ 39-46 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมา คือ อายุ 31-38 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 อายุ 23-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 อายุ 47-54 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 และอายุ 55-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 177คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 40,001-50,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 30,001-40,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็น

ร้อยละ 20.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ระยะเวลาในการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10 ระยะเวลาในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงแบ่งเป็น แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบการปรับตัว เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ในการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 หัวหน้าแผนกของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสำเร็จในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ความสำเร็จหน่วยงานของท่าน มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 หน่วยงานของท่าน มุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.04 และหน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีเลิศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการมีส่วนร่วมในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 องค์กรของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 พนักงานแสดงความมีน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และองค์กรของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงานและการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบโครงสร้างและกฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบโครงสร้างและกฎระเบียบในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ระบบการทำงานที่ท่านทำ มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และการบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง แบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านได้รับความปลอดภัยจากที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม สัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านองค์การและการจัดการ พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานของท่านมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 หน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และองค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านค่าจ้าง พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

5. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีท้าทายความสามารถและตรงต่อทักษะของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

6. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านการนิเทศงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการนิเทศงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

7. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทาง

สังคมของงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

8. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ที่เพียงพอ และเข้าถึงข่าวสารได้ทันทั่วทั้งที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรดำเนินการอยู่และกำลังจะดำเนินการในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 องค์กรของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

9. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านสภาพการทำงานเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

10. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการประสานครหลวง ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่า ในภาพรวมมีระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อรับสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และองค์กรมีการสนับสนุน ให้อำนาจ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานเมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 องค์กรของ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวงด้านจิตใจ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ท่านชอบพูดถึงองค์กรอยู่ในด้านที่ดีกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้อยู่ในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านมีความรู้สึกที่ ปัญหาขององค์กร คือ ปัญหาของท่านด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านการคงอยู่ พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าผลกระทบที่จะตามมาจากการลาออกจากองค์กรนี้ คือ ทางเลือกที่มีอยู่อย่างจำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การที่ท่านมีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบันเป็นเพราะรายได้จากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หากองค์กรประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมือง ท่านไม่นึกคิดที่จะลาออก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และหากมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าท่านยังคงจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ด้านบรรทัดฐาน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณารายข้อ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านพร้อมที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปานครหลวงที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ได้ผลการวิจัย ดังนี้

พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยกลุ่มสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด

พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000

บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท

พนักงานการประปานครหลวง ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.600 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความเห็นในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.535 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัวดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.360 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

4. วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.637 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง วัฒนธรรมองค์กร โดยผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.790 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.745 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปานครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปา

ความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปา นครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.721 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปา นครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.759 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปา นครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.740 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานการประปา นครหลวง มีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง สามารถอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประปา นครหลวง ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการประปานครหลวงมีพนักงานทั้งเพศชายและหญิง ซึ่งองค์กรไม่มีนโยบายในการแบ่งแยกเพศต่อการแสดงความคิดเห็นในการทำงานและการทำงานร่วมกัน มีการปฏิบัติต่อพนักงานทั้ง เพศชายและหญิงเท่าเทียมกัน รวมทั้งองค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการเติบโตโดยไม่มีเรื่องเพศมาปิดกั้น จึงส่งผลให้พนักงานการประปานครหลวงมีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ส่งผลให้พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคลที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการประปานครหลวงมีพนักงานทุกช่วงอายุวัย ซึ่งอายุไม่ได้ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยตรง แต่จะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยอื่น ๆ ที่ล้วนส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานทุกวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา ช่างเย็บ (2559) ศึกษา เรื่อง ช่วงอายุกับความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน จะทำให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ช่วงอายุไม่เป็นปัจจัยให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เนื่องจากกลุ่มพนักงานระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี รู้สึกว่าทักษะหรือคุณวุฒิที่มีมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ถูกใช้ประโยชน์น้อยเกินไปในบทบาทและภารกิจงานที่ออกแบบมาสำหรับระดับปริญญาตรี โดยสิ่งนี้อาจนำไปสู่ความคับข้องใจและความปรารถนาที่จะแสวงหาคำแทนที่ที่ทำหายมากขึ้นในที่อื่น ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างว่าพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร แซ่อึ้ง (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษาสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวม และความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

บุคลากรสาธารณสุขที่มีการศึกษาปริญญาตรีที่มีความผูกพันมาก มีจำนวนมากกว่าบุคลากรสาธารณสุขที่จบการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท

สถานภาพ พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด เนื่องจากกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต้องการความมั่นคงในชีวิต มีภาระค่าใช้จ่ายที่มากกว่า กลุ่มพนักงานสถานภาพโสด อีกทั้งองค์กรมีสวัสดิการสำหรับครอบครัวที่สนับสนุนความต้องการของกลุ่มพนักงานสถานภาพสมรส ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลคู่สมรส เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร เงินสงเคราะห์บุตร เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร ส่งผลให้พนักงานกลุ่มสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ ภัทรพรศักดิ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป เนื่องจาก พนักงานในกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ให้ความสำคัญกับการคงอยู่กับองค์กรมากกว่าการย้ายไปงานไปที่อื่นเพื่อรายได้ที่สูงกว่า เพราะต้องการความมั่นคงในระยะยาวจากองค์กร โดยแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป ที่มีความมั่นคงทางสถานะทางการเงินมากกว่า แต่ก็ได้รับแรงกดดันจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่แปรผันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 บาท รวมทั้งบริบทขององค์กรส่งผลให้กลุ่มพนักงานเหล่านี้ แสดงออกต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิราติ พันธุ์จบสิงห์ (2564) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ด้านรายได้ที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า พนักงานการประปานครหลวงที่มีระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานที่มากหรือน้อยไม่ได้ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานการประปานครหลวงโดยตรง แต่จะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรมากกว่า เช่น พนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่ได้รับการดูแลที่ดีจากพนักงานเก่าและองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ โอสถอำนวยโชค (2555) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งวัฒนธรรมในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

วัฒนธรรมแบบการปรับตัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานการประปานครหลวงมีความเชื่อที่ว่าถ้าหากองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานที่ยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพร้อมรับมือกับความท้าทายอยู่เสมอ จะทำให้เกิดความรู้สึกท้าทาย กระตุ้นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมแบบการปรับตัวควบคู่ไปกับการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน

วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประปา

นครหลวงมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมที่ชัดเจน รวมถึงสร้างเป้าหมายร่วมกันกับพนักงาน จนทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ พนักงานที่รับรู้การทำงานในวัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จจะรู้สึกท้าทาย มุ่งมั่น และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วศิน เพ็ญสุภา (2564) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่

วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรมีการสนับสนุนการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน แต่พนักงานที่มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกันที่มากเกินไป อาจทำให้การตัดสินใจในงานล่าช้า ควรมีการพึ่งพาอาศัยกันในระดับที่เหมาะสม ทั้งนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรับผิดชอบ พัฒนาตนและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง สิ่งนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ พรรณานิคม จังหวัดสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประปานครหลวงมีลักษณะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ โดยองค์กรได้กำหนดโครงสร้างและกฎระเบียบในกระบวนการทำงานทำให้พนักงานปฏิบัติตามที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้งพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ลดความอคติ และสร้างความพึงพอใจจนนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ เกี่ยวกับลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุข และ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา พนักงานประจำสำนักงาน

โรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบระบบราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง วัฒนธรรมองค์การ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประปานครหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงสูง พนักงานที่ทำงานร่วมกับองค์กร เกิดความมั่นใจกับองค์กรว่าจะไม่ให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม หรือหากเกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น พนักงานเชื่อว่าองค์กรมีการรับมือที่ดีและปลอดภัยจึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพงศ์ นาถนิตธาตา (2566) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประปานครหลวงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานอย่างมืออาชีพในทุกๆระดับ มีการสร้างเส้นทางการเติบโตของสายอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงานเพื่อสืบทอดตำแหน่งสำคัญอย่างชัดเจน และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งสร้างพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานต้องการคงอยู่

กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติพิทย์ กิจสกุล (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยภาคีรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยภาคีรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยภาพรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9653 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประปานครหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่แบ่งแยกสายงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบาย ทิศทาง แผนงาน และเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานรับทราบเป้าหมายขององค์กร พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันดี ผ่องใส (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.836

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประปานครหลวงมีการกำหนดค่าจ้างเป็นข้อบังคับตำแหน่งและเงินเดือนของพนักงานอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรี พนักงานทราบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม จึงเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงาน เพื่อคาดหวังการเลื่อนเงินเดือน ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวนทอง ทับทิม (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม พบว่า ข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมให้ความสำคัญกับ ค่าจ้าง มากที่สุด และรองลงมาคือ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงเห็นได้ว่าข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความผูกพันกับองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการปราบปรามคหหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปราบปรามคหหลวงเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีภารกิจหลักในการจัดหา ผลิต จัดส่ง และบริการน้ำประปาที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้น้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของประชาชน พนักงานทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันและได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองมี โดยภารกิจงานในองค์กรทุกชิ้นงานมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กรทั้งหมด พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในงาน ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการนิเทศงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการปราบปรามคหหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปราบปรามคหหลวงมีการจัดประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานทางความคิดร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาประสานความคิดและสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน และกระตุ้นให้พนักงานเกิดความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านการนิเทศงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา นิมแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื้อและ ความผูกพันเชิง ค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประสานครหลวงมีการสนับสนุนให้พนักงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พนักงานสามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้เสมอ จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะทางสังคมของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประสานครหลวงมีการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงานอย่างชัดเจนและรวดเร็ว ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ช่องทาง Social Media หนังสือเวียน ประกาศ คำสั่ง ฯลฯ ที่มีความเข้าใจตรงกันไม่ผิดพลาด และช่วยสร้างความเข้าใจนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ ภูหนองโอง (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้พบว่า ความพึงพอใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความพึงพอใจมากที่สุด และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประสานครหลวงกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม โดยในปัจจุบันองค์กรได้พิจารณาการทำงานแบบ Flexible เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อตอบสนองการทำงานในวิถีใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมทั้งจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สามารถสนับสนุน

การทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และปลอดภัย จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทญา จันทรมณี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประปานครหลวงได้กำหนดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร เงินสงเคราะห์บุตร เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร เงินช่วยเหลือการประสบสาธารณสุข สวัสดิการค่าน้ำประปา เงินช่วยเหลือค่าทำศพพนักงานที่เสียชีวิต ฯลฯ เพื่อให้พนักงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน จึงส่งผลให้พนักงานมีความคิดเห็นสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรพรณ ชาญัญญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยการประปานครหลวงควรส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ได้แก่ จัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรม เส้นทางที่ชัดเจนสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่จูงใจพนักงาน มีการมอบหมายงานที่มีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ซึ่งที่กล่าวมานั้นจะต้องเหมาะสมกับลักษณะ

ประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังเพิ่มโอกาสในการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรต่อไปได้ ตลอดจนการขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

2. จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง พร้อมรับมือกับความท้าทาย และให้อิสระในการตัดสินใจในงานให้มากยิ่งขึ้น และวัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ องค์กรควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มอบหมายงานสำคัญให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน ตลอดจนความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง โดยทุกด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงทั้งหมด การประปานครหลวงจึงควรยกระดับสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้นและเหมาะสมเพื่อสร้างความผูกพัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้คงอยู่กับองค์กรต่อไป และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมาก ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานด้านคุณลักษณะทางสังคมของงานที่ดีนั้น ส่งผลดีต่อสุขภาพจิต ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคม เพื่อสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีองค์กร และจากการพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม โปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

4. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวงด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก เนื่องมาจากองค์กรมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร จนทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานให้มากขึ้น เช่น สร้างโอกาสในการเติบโต และดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานให้มากขึ้น

5. องค์กรประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับรัฐวิสาหกิจในแง่ของโครงสร้าง การกำกับดูแล และการดำเนินงาน ควรมีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจและสวัสดิการ การบริหารผลงาน การประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ให้คำติชมที่สร้างสรรค์ และส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ใช้ปัจจัยทางลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงานการประสานนครหลวงในการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มเติมปัจจัยทางลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วย เพื่อที่จะได้ทราบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างหรือไม่ หากมีความแตกต่างจะได้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงแนวทางการยกระดับหรือเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือวิจัยด้วยแบบสอบถามในการศึกษา ควรใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือวิจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ฯลฯ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ทั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งถัดไปควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวง เพื่อแสวงหาแนวทางในการยกระดับความผูกพันองค์กร นอกเหนือปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในบริบทเดิมอีกครั้ง เมื่อเวลาผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะทำการศึกษาว่า ปัจจัยทางลักษณะด้านประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประกันครหลวงเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ และเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อที่จะได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และหาแนวทางในการปรับแก้ไขและเสนอแนะต่อไป



บรรณานุกรม

- Aranki, D. H. S., Taghrid S. Sweis, & Rateb J. (2019). "The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment." *Modern applied science* 13(4): 137.
- Cheng, N. A. K., & Suhaida (2018). "Relationship between Work Environment and Organizational Commitment among Private School Teachers in Klang Valley." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 8.
- Evianti, A., Rosyeni, & Rasyid (2020). "The Effect of Work Environment, Organizational Support and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment." *Proceedings of the 4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019)* 124: 731-736.
- R. K. Jena (2015). "An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India." *Management (Split, Croatia)* 20(1): 59-77.
- Thanh Nguyen, L., T. D. Tat and M. H. Dang (2023). "The impacts of organizational culture on the organizational commitment: A case study of Vinaphone's business centers in Southwest Vietnam." *Journal of Eastern European and Central Asian research* 10(2): 213-226.
- กรรณธัญญ์ กิมศุก (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- กฤติยา ชินเดช. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

กัณฑ์ภูภักดิ์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564). "วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal." *Journal of Modern Learning Development* 6(5): 388-401.

การประปานครหลวง. (2566). รายงานประจำปีการประปานครหลวง 2565.

กิจลดา สุรัสโม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพปาง, 2(2): 1-12.

กิตติยา วงศ์เปี้ยสัจจ. (2564). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด(สำนักงานใหญ่). วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสน
ศาสตร์และบริหารธุรกิจ.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับประเทศไทย. สืบค้นจาก
<http://www.kriengsak.com/Human-capital-development-guidelines-for-Thailand>.

ชนิษฐา นิมแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรใน
องค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. (การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

จักรกฤษณ์ อัครคโพิธิกุล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา
บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง. (ปริญญาโทปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จิตติพร วิชาติ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรด้านการบริหารองค์กรและด้าน
ลักษณะงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศ
ไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความ
ผูกพันในองค์กร ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาโทปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
กรุงเทพฯ.

จุฑามาส ตั้งจิตบำรุง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ เกี่ยวกับลักษณะ วัฒนธรรมองค์การกับ
ทัศนคติเกี่ยวกับความสุข และ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา
พนักงานประจำสำนักงานโรงงานบริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

เจนจิรา ช่างเย็บ. (2559). ช่วงอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง

- ยุติธรรม. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชฎาภรณ์ เพ็ญยุระ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ พรหมานนิคม จังหวัด สกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ชัยวัฒน์ ไชยอานวยโชค. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษาพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. (ปริญญาโทปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชุตินันท์ ภัทรพรศักดิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐธิดา แสงงาม. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศภาคใต้ของนักท่องเที่ยวที่เดินทางด้วยตนเอง กลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพร กังวานสิงหนาท. (2558). วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารแห่งชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ตติยา ผาสุก. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

- แห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทวนทอง ทับทิม. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2563). "ส่องปัญหาทุนมนุษย์ไทย: คุณภาพการศึกษาต่ำ อัตราการตายสูงสุดในอาเซียน. สืบค้นจาก <https://doh.hpc.go.th/bs/topicDisplay.php?id=268>.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ธัญญากรีน จันทรา. (2558). วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ประเภทข้าวและอาหาร ในเครือเจริญโภคภัณฑ์. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นภัสสร พรหมเขียว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นิกร แดงรอด (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บังอร แซ่อึ้ง. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรางทิพย์ กำแพง. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 1 เชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ปาโมกษ์ สุขพัฒน์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปิยมภรณ์ ภูหนองโอง. (2562). การศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Mahidol R2R e-Journal 6(2): 55-69.
- ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารสิริไทย จำกัด มหาชน. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ปรีชาติ พันธุ์จับสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ผกาภาค เจียกสูงเนิน. (2565). วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- พรเทพ สิงห์กุล. (2562). การรับรู้และความคาดหวัง เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนารายการฝนฟ้าอากาศช่อง 7HD. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 15(1): 3-4.
- ภักพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย สู่แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน.
- มณวิภา ยาเจริญ จารุณี ศรีบุรี และ สุนิศา เฟรนซ์. (2564). ทักษะคติและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อการบริโภคอาหารริมทางย่านตลาดใต้รุ่งในเขตคูเมืองเก่า จังหวัดเชียงใหม่.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- ยรรยงค์ กะชีรัมย์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- รัฐพงศ์ นาณินธิธาดา (2566). สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (การ
ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วศิน เพ็ญสุภา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วัฒน์ชัย ไชยอำพร (2562). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อม
ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับปฏิบัติการของ
อุตสาหกรรมบริการในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- วันดี ผ่องใส. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
โทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วัลลภ บุตรเกตตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- วีระศักดิ์ อินทรประวัติ. (2560). ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรินทร์ อินทมะโน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร การศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย สำนักงานเขตหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.
(ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศิรินทิพย์ จันทรเจริญ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เจเนอเรชั่น

วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- ศิวพร โปทยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศุภวัฒน์ ศรีแพง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเอื้อสังคมในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณสุขการ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, (2555). การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร. สืบค้นจาก https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791962.
- สุกรีน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา). (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุธาทิพย์ กิจสกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวรรณณี หงษ์วิจิตร, ไสริยา สุภาพผล และ เพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี.
- อติตยา วิโรจนะ. (2565). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อนุดิษฐ์ สุวานไชยกร. (2559). "ความผูกพันในองค์กร." Journal of Roi Kaensarn Academi 4(1): 32-45.
- อาริญา เสงฆ์ทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขใน

การทำงานของพยาบาลโดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กร
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง เพื่อ
ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
3. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อและตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
ที่สุดข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวมไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อ
การประกอบอาชีพของท่านและนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยเท่านั้น

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม กรุณาติดต่อผู้วิจัย นางสาวนวมลณี กะจะวงษ์

หมายเลขโทรศัพท์ : 080-6246635 E-mail : nawamon.kjw@swu.ac.th

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อแสดงความคิดเห็น
ในแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ด้วย

ส่วนที่ 1 คำถามต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติม
ข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด กรุณาตอบทุกข้อ

1.เพศ

- ชาย หญิง

2.อายุ

- อายุ 23-30 ปี 31- 38 ปี 36 - 46 ปี
 47- 54 ปี 55- 60 ปี

3.ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4 .สถานภาพ

- โสด สมรส
 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5 .รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่า 20,000 บาท 20,001-30,000 บาท
 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท
 50,001 บาท ขึ้นไป

6 .ระยะเวลาในการทำงาน

- ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว					
1.องค์กรของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว					
2.ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น					
3.หัวหน้าแผนกของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก					
4. ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานตลอดเวลา					
วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม					
1.องค์กรของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน					
2.ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน					
3.องค์กรของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงานและการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน					
4.พนักงานแสดงความมีน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น					
วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ					
1.องค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมายระเบียบขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด					
2.การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
3. พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหาก ไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี					
4. ระบบการทำงานที่ท่านทำ มีความมั่นคง ไม่ค่อยมีการ เปลี่ยนแปลง					
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ					
1. หน่วยงานของท่าน มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ ชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่าน มุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน					
3. หน่วยงานของท่าน มุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีเลิศ					
4. ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผล ต่อเป้าหมายขององค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ข้อเท่านั้น)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความมั่นคงปลอดภัย					
1. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมี ความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านได้รับความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
3. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
1. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
2. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม สัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ					
4. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
องค์การและการจัดการ					
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงาน และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้					
3. งานของท่านมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร					
4. องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้					
ค่าจ้าง					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน					
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีท้าทายความสามารถและตรงต่อทักษะของท่าน					
2. งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร					
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ ให้หน่วยงาน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
การนิเทศงาน					
1. ท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้อง					
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและ ประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
3. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่					
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน					
1. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
2. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
3. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความ ช่วยเหลือท่านในการทำงาน					
4. องค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
การติดต่อสื่อสาร					
1. ท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร และพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร					
2. ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรดำเนินการอยู่และกำลังจะ ดำเนินการในอนาคต					
3. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่เพียงพอ และเข้าถึงข่าวสารได้ทันทั่วทั้งที่					
4. องค์กรของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้กับพนักงานทุก คนรับทราบ					
สภาพการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อ การทำงานของท่าน					
2. ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ ทำงาน					
3. ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความ เหมาะสม					


สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ					
1. องค์กรมีการสนับสนุน ให้รางวัล ยกย่องชมเชย เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี					
2. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากงานที่เหมาะสม					
3. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อรับสวัสดิการของหน่วยงาน					
4. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและเพียงพอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ					
1. ท่านชอบพูดถึงองค์กรอยู่ในด้านที่ดีกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้อยู่ในองค์กรนี้					
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้					
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
4. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน					
5. ท่านมีความรู้สึกที่ ปัญหาขององค์กร คือ ปัญหาของท่านด้วย					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่					
1. หากองค์กรประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมือง ท่านไม่นึกคิดที่จะลาออก					
2. หากมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าท่านยังคงจะทำงาน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
กับองค์กรนี้ต่อไป					
3.ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป					
4.ท่านคิดว่าผลกระทบที่จะตามมาจากการลาออกจากองค์กรนี้ คือ ทางเลือกที่มีอยู่อย่างจำกัด					
5.การที่ท่านมีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบันเป็นเพราะรายได้จากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่					
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน					
1.ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ					
2.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้					
3. ท่านพร้อมที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน					
4.ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักภารกิจระเบียบที่กำหนดไว้					
5.ท่านจะรู้สึกผิดหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					



ภาคผนวก ข
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์
(Item-objective Congruence Index: IOC)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
	1	2	3		
วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว					
1. องค์กรของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น	1	1	1	1	ใช้ได้
3. หัวหน้าแผนกของท่านใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจตามความรู้สึก	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านเชื่อว่าการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ในการทำงานตลอดเวลา	1	1	1	1	ใช้ได้
วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม					
1. องค์กรของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน	1	1	0	0.6	ใช้ได้
2. ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงานและการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. พนักงานแสดงความมีน้ำใจ มีความยินดี เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องอื่น ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ					
1. องค์กรของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1	ใช้ได้
2. การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
3. พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี	1	1	1	1	ใช้ได้

วัฒนธรรมองค์กร	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC =	สรุปผล
4.ระบบการทำงานที่ท่านทำ มีความมั่นคง ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	ใช้ได้
วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ					
1.หน่วยงานของท่าน มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบายที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.หน่วยงานของท่าน มุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการทำงานไปสู่ความเป็นเลิศ หรือมาตรฐานที่ดีเลิศ	1	1	1	1	ใช้ได้
4.ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านความมั่นคงปลอดภัย					
1. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านได้รับความปลอดภัยจากที่ทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือและมีชื่อเสียง	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
1. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรม สัมมนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC =	สรุปผล
4. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านองค์การและการจัดการ					
1.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.หน่วยงานของท่านมีตัวชี้วัดคุณภาพของงานที่มีมาตรฐานและรับรองได้	1	1	1	1	ใช้ได้
3.งานของท่านมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4.องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านค่าจ้าง					
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลที่เป็นธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
4.ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน					
1.งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีทำท้าทายความสามารถและตรงต่อทักษะของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2.งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3.ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	ใช้ได้
4. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลงานใหม่ๆ ให้หน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการนิเทศงาน					
1. ท่านได้เรียนรู้งานและได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมติดตามงานและประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC =	สรุปผล
3. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านได้รับการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน					
1. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	1	1	1	1	ใช้ได้
3. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือท่านในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1. ท่านได้รับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและพนักงานอื่น ๆ ในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านทราบถึงแผนงานที่องค์กรดำเนินการอยู่และกำลังจะดำเนินการในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ที่เพียงพอ และเข้าถึงข่าวสารได้ทันทั่วถึง	1	1	1	1	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีการทบทวนและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนรับทราบ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านสภาพการทำงาน					
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันของท่านมีความเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	1	1	1	1	ใช้ได้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC =	สรุปผล
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ					
1. องค์กรมีการสนับสนุนให้รางวัล ยกย่องชมเชย เมื่อพนักงานปฏิบัติงานดี	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้างหรือออกจากงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อรับสวัสดิการของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสมและเพียงพอ	1	1	1	1	ใช้ได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง

ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
	1	2	3		
ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ					
1. ท่านชอบพูดถึงองค์กรอยู่ในด้านที่ดีกับบุคคลอื่นที่ไม่ได้อยู่ในองค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรนี้ต่อไปอีกนาน	1	1	0	0.6	ใช้ได้
5. ท่านมีความรู้สึกที่ ปัญหาขององค์กร คือ ปัญหาของท่านด้วย	1	1	1	1	ใช้ได้
ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่					
1. หากองค์กรประสบปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมือง ท่านไม่นึกคิดที่จะลาออก	1	1	1	1	ใช้ได้
2. หากมีองค์กรอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าท่านยังคงจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ตลอดไป	1	1	1	1	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญ			IOC =	สรุปผล
4.ท่านคิดว่าผลกระทบที่จะตามมาจากการลาออกจากองค์กรนี้ คือ ทางเลือกที่มีอยู่อย่างจำกัด	1	1	1	1	ใช้ได้
5.การที่ท่านมีการดำรงชีวิตที่น่าพอใจในปัจจุบัน เป็นเพราะรายได้จากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน					
1.ท่านคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
2.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงไม่คิดจะลาออกจากองค์กรนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านพร้อมที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ ของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4.ท่านมีความทุ่มเทในการทำงานให้ถูกต้องตามหลักการ กฎระเบียบที่กำหนดไว้	1	1	1	1	ใช้ได้
5.ท่านจะรู้สึกผิดหวังหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ผจงศักดิ์ หมวดสง	อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล	อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. คุณภานุกร เตชะชุนหกิจ	วิศวกร ระดับ 5 การประปานครหลวง





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/3261

วันที่ 15 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง

เนื่องด้วย นางสาวนวมลลี กะจะวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 080 624 6635

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนวมลลี กะจะวงษ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412

ที่ อว 8718.1/3237

วันที่ 14 ธันวาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูธิป มีถาวรกุล

เนื่องด้วย นางสาวนวมลลี กะจะวงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 080 624 6635

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นางสาวนวมลลี กะจะวงษ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ วิทยานนท์)

รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
ผลทดสอบค่า Correlation



ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานครหลวง

Correlations						
		Culture_1	Culture_2	culture_3	culture_4	Total_ee
Culture_1	Pearson Correlation	1	.479**	.112 [*]	.497**	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.000	.000
	N	365	365	365	365	365
Culture_2	Pearson Correlation	.479**	1	.196**	.478**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365
culture_3	Pearson Correlation	.112 [*]	.196**	1	.287**	.360**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000	.000
	N	365	365	365	365	365
culture_4	Pearson Correlation	.497**	.478**	.287**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	365	365	365	365	365
Total_ee	Pearson Correlation	.535**	.701**	.360**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	365	365	365	365	365
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะของงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงานการติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การประปานครหลวง

Correlations												
		Env 1	Env 2	Env 3	Env 4	Env 6	Env 7	Env 8	Env 9	Env 10	Env 5	Total ee
Env_1	Pearson Correlation	1	.554*	.560*	.471*	.520*	.527*	.522*	.496*	.486*	.535*	.745*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_2	Pearson Correlation	.554*	1	.609*	.501*	.530*	.523*	.523*	.510*	.523*	.507*	.770*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_3	Pearson Correlation	.560*	.609*	1	.470*	.587*	.593*	.504*	.569*	.511*	.527*	.781*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_4	Pearson Correlation	.471*	.501*	.470*	1	.531*	.509*	.450*	.540*	.497*	.518*	.743*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_6	Pearson Correlation	.520*	.530*	.587*	.531*	1	.609*	.505*	.458*	.483*	.541*	.749*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_7	Pearson Correlation	.527*	.523*	.593*	.509*	.609*	1	.540*	.596*	.540*	.584*	.792*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_8	Pearson Correlation	.522*	.523*	.504*	.450*	.505*	.540*	1	.525*	.508*	.517*	.721*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_9	Pearson Correlation	.496*	.510*	.569*	.540*	.458*	.596*	.525*	1	.515*	.563*	.759*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_10	Pearson Correlation	.486*	.523*	.511*	.497*	.483*	.540*	.508*	.515*	1	.574*	.740*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Env_5	Pearson Correlation	.535*	.507*	.527*	.518*	.541*	.584*	.517*	.563*	.574*	1	.722*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365
Total ee	Pearson Correlation	.745*	.770*	.781*	.743*	.749*	.792*	.721*	.759*	.740*	.722*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้เขียน

