



อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND HAPPINESS AT WORK TOWARD WORK EFFICIENCY AMONG PRIVATE
COMPANY EMPLOYEES IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2562

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND HAPPINESS AT WORK TOWARD WORK EFFICIENCY AMONG PRIVATE
COMPANY EMPLOYEES IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2019
Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ของ

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ธณภูมิ อติเวทิน)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2562
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และทำงานอยู่ในพื้นที่เขตปทุมวัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดย พนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว 2. ปัจจัยความสุขในการทำงานภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ขณะที่ปัจจัยความสุขในการทำงานภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 46.50 3. ปัจจัยความผูกพันภาพรวม และรายด้านประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ขณะที่ปัจจัยความผูกพันภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 41.30

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานบริษัทเอกชน, พื้นที่กรุงเทพมหานคร

Title	INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HAPPINESS AT WORK TOWARD WORK EFFICIENCY AMONG PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	SIRIKHWAN HONGSUARNAKUL
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2019
Thesis Advisor	Dr. Tanapoom Ativetin

This study aims to investigate the influence of organization culture, organizational commitment, happiness at work regarding the work efficiency of private company employees in the Bangkok metropolitan area. The samples in this study were 400 private company employees. A questionnaire was used for data collection, and the statistical techniques used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way Anova and multiple regression at a 0.05 statistical level of significance. The results of the study revealed that most respondents were females, aged between 31-40, earned an average monthly income of 30,001 Baht, and worked in the Pathumwan area. The results of hypotheses testing were as follows: (1) private company employees in the Bangkok metropolitan area with different organizational cultures had a different work efficiency. It was found that constructive culture was preferable for work efficiency, rather than the aggressive-defensive style. The passive-defensive style was more efficient than the aggressive-defensive style; (2) the overall factors of happiness at work and the aspects of connections, love of work and recognition influenced work efficiency of private company employees in in the Bangkok metropolitan area. Moreover, the overall factors of happiness at work could predict work efficiency at 46.50%; (3) the overall factors of organizational commitment influenced work efficiency of private company employees in the Bangkok metropolitan area. Moreover, the overall factors of organization commitment could predict work efficiency at 41.30%.

Keyword : Organizational culture, Organizational commitment, Work efficiency, Private company employees, Bangkok metropolitan area

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความเมตตา กรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างสูง จากอาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยกราบขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูง ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ดูแล แก้ไขข้อบกพร่อง ให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาและคำแนะนำต่าง ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นตลอดจนเสร็จ สมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอ กราบขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดดา สิริกุตตา และอาจารย์ ดร. รสिता สังข์บุญนาถ กรรมการในการสอบ ที่ให้ความเมตตา และคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ความสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึง พระคุณบิดามารดาที่ สนับสนุน และกำลังใจจากครอบครัวผู้เป็นที่รักยิ่ง ทั้งเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นที่คอย ช่วยเหลือกันมาตลอด

ท้ายที่สุดคุณประโยชน์ใดที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้เป็นเจ้าของแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ผลงานวิจัย วารสาร และบทความ ที่ ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	3
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	8
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.3 ความสุขในการทำงาน.....	19

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	22
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	31
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
4. การเก็บรวบรวมผลข้อมูล	36
5. การวิเคราะห์ผลข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สรุปผลทดสอบ	67
บทที่ 5 การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
การสรุปผลการวิจัย	70
การอภิปรายผลการวิจัย	76
ข้อเสนอแนะ	78
ข้อเสนอแนะวิจัยครั้งต่อไป	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	83
ประวัติผู้เขียน	92

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 เขต/อำเภอ ที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการอยู่สูงสุด ปี 2562	4
ตาราง 2 เขต/อำเภอ ที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการอยู่สูงสุด ปี 2562	32
ตาราง 3 แสดงจำนวน ค่าจำนวนร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ตาราง 4 แสดงจำนวน ค่าจำนวนร้อยละของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	42
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	43
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	46
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	48
ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กร	51
ตาราง 9 แสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ F-Test	52
ตาราง 10 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ของบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ Scheffe	53
ตาราง 11 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ของบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ Scheffe	54
ตาราง 12 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ Scheffe	55
ตาราง 13 แสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	56

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตาม วัฒนธรรมองค์กรโดยใช้วิธี Dunnett's T3	57
ตาราง 15 แสดงความแตกต่างของผลรวมประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามวัฒนธรรม องค์กรโดยใช้วิธี Dunnett's T3	58
ตาราง 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF)	59
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน.....	60
ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	60
ตาราง 19 ระดับค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.....	61
ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF)	63
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน.....	63
ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	64
ตาราง 23 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่มีระดับต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.....	65
ตาราง 24 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน	67

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 ผลการสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561	2
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	6
ภาพประกอบ 3 แสดงระดับของวัฒนธรรมองค์กร	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์กรหรือธุรกิจต่างๆ ได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรสำหรับตนเองอย่างมากขึ้น พนักงานจึงเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรที่สามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การดูแล เอาใจใส่ และกระตุ้นให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพนักงานก็ต้อง ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรอย่างเต็มที่ ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดผลงานของเขาก็คือความพึงพอใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงกับ ความต้องการของพนักงาน และตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ปวีณิตย์ มากแก้ว, 2557)

เนื่องจากการทำงานของโลกธุรกิจความผูกพันต่อองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิผลในงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อให้พนักงานมีความผูกพัน และรักในการทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันแก่พนักงาน โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสมาชิกเกิดความความผูกพันในงานและองค์กรโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ได้ (ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์, 2558)

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ทางอารมณ์ และรู้สึกว่าคุณได้มีความสุขกับงานของตน มีความต้องการที่จะได้เป็นผู้ที่ถูกรักยกย่องและได้รับการยอมรับจากสังคม มีความก้าวหน้าและเข้าถึงโอกาสต่อการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ รู้สึกได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2562)



ภาพประกอบ 1 ผลการสำรวจความสุขของคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2561

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานให้มีความสุข และส่งผลให้งานออกมา มีประสิทธิภาพของพนักงาน รวมไปถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริหารองค์กรมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และการวิจัย ในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยด้านลักษณะ สร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉยชา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความสุขในองค์กรประกอบด้วยด้านการติดต่อ ความสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ แก้ไข และปรับปรุง ให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร
2. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกิดการแข่งขัน และเกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดในเชิงธุรกิจ
3. เพื่อให้ผู้สนใจอื่นๆสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในเชิงอื่นๆ เช่น การศึกษาค้นคว้างานวิจัยด้านต่างๆเพิ่มเติม

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน ในการกำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) กรณีไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้โดยกำหนดที่ $\pm 5\%$

เมื่อนำมาแทนค่าสูตรได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16$$

ผลจากการวิเคราะห์หาคำนวน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 คน เก็บเพิ่มเติมอีกจำนวน 15 คน ในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมด จำนวน 400 คน

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเขตที่มีบริษัทเอกชนจำนวนมากที่สุดทั้งหมด 10 เขต ดังนี้

ตาราง 1 เขต/อำเภอ ที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการอยู่สูงสุด ปี 2562

ลำดับ	เขต/อำเภอ	นิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่ (ราย)
1	เขตวัฒนา	14,418
2	เขตบางรัก	12,175
3	เขตจตุจักร	10,933
4	เขตประเวศ	10,620
5	เขตห้วยขวาง	10,531
6	เขตวังทองหลาง	10,002
7	เขตบางกะปิ	9,960
8	เขตคลองเตย	8,597
9	เขตบางขุนเทียน	8,291
10	เขตปทุมวัน	7,393

ที่มา : Datawarehouse, <https://datawarehouse.dbd.go.th/area/overview>

2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกในเขตพื้นที่ทั้งหมด 10 เขต ตัวอย่าง สถานที่ในการเก็บแบบสอบถามของผู้วิจัย ได้แก่ สวนลุมพินี สวนจตุจักร สวนเบญจกิติ ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน บางรัก ศูนย์การค้า พาราไดซ์ พาร์ค ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล พระราม 9 ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ บางกะปิ และห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล พระราม 2 ซึ่งเป็นสถานที่ที่สามารถพบเจอผู้ตอบแบบสอบถามได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามคัดกรองเกี่ยวกับพื้นที่ในสถานที่ทำงานของผู้แบบสอบถามไว้อย่างชัดเจน

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กร คือ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

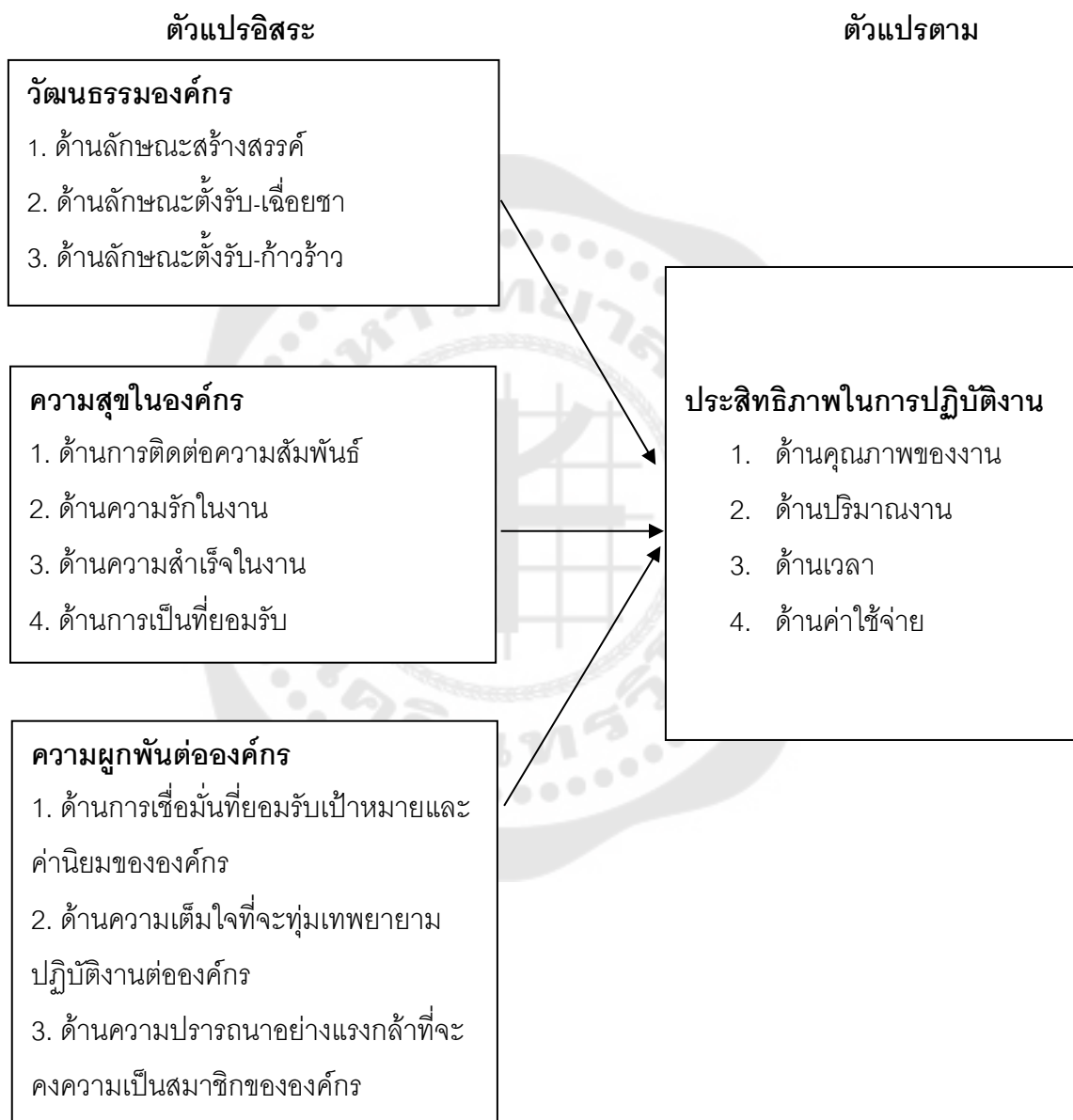
1.2 ความสุขในองค์กร คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านการเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปัจจัยด้านหนึ่งที่เป็นลักษณะของการจัดการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความอยู่รอดขององค์กร ประกอบด้วย ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

ความสุขในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินมีความสุขกับงาน ไม่รู้สึกถึงความเครียดความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ มีความภูมิใจในงานที่ทำ รับรู้งานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ มีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกว่าได้รับแรงกระตุ้นการส่งเสริมการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อความสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนะคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งพนักงานยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ประกอบด้วย ด้านการเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

การศึกษาขององค์กรเป็นที่ยอมรับกันว่าแต่ละองค์กรมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพ ขององค์กรเฉพาะ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร ไม่มีองค์กรใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง แม้ว่าจะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เหมือนกัน หรือหน่วยงานในเครือเดียวกันก็ตาม เช่น กลุ่มบริษัทในเครือต่างๆ ลักษณะเฉพาะขององค์กร ซึ่งเป็นบุคลิกหรือนิสัยขององค์กรเหล่านี้ เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ซึ่งในทางการบริหารมีความเชื่อกันว่า องค์กรที่มี วัฒนธรรมต่างกันจะส่งผลกระทบถึงผลงานขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน องค์กรจึงพยายามที่จะสร้างวัฒนธรรมและแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงาน ของตนเพื่อสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น และให้องค์กรมีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารจึงต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงาน การแสดงออก และตอบสนองสิ่งต่างๆ ขององค์กร (วันชัย มีชาติ, 2551, หน้า 269)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

การพิจารณาถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในส่วนนี้จะพิจารณาถึง ความหมายของวัฒนธรรมและวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 3 รูปแบบ

Cooke and Lafferty (1989) ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือกัน การทำงานมีลักษณะส่งผลให้พนักงานภายในองค์กรประสบความสำเร็จการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ ลักษณะที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือพนักงานในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าจะงานได้มีความท้าทายความสามารถตลอดเวลา

1.2 ด้านมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีพฤติกรรม และค่านิยมที่แสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของพนักงานในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน พนักงานทุกคนได้รับการสนับสนุนต่อการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ พนักงานในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 ด้านมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

1.4 ด้านมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย

และจริงใจ ได้รับความเห็นใจและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีค่านิยมในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกกว้างขวางทำหายความสามารถ อยู่ตลอดเวลา

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/ Defensive Style) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นความมั่นคงของบุคลากร และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ นิยมรอคำสั่งจากผู้บริหาร บุคลากรเน้นถึงการมีความสัมพันธ์กับบุคคลในลักษณะปกป้องและตั้งรับ เป็นทิศทางทำให้มั่นคง รู้สึกถึงความปลอดภัยและความก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 ด้านเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคลากรหลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อความสบายใจ พยายามเห็นด้วยคล้อยตามความคิดคนอื่นเพื่อให้เกิดความยอมรับ การปฏิบัติตัวเหมือนคนส่วนใหญ่

2.2 ด้านเน้นกฎระเบียบ (Conventional) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมีลักษณะแบบอนุรักษนิยม ยึดประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน ถูกควบคุมด้วยความเป็นระบบ ทุกคนในองค์กรต้องทำตามกฎระเบียบขององค์กรที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 ด้านเน้นการพึ่งพา (Dependent) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มีการควบคุมตามสายงานการบังคับบัญชาและไม่มีส่วนร่วม ศูนย์รวมการบริหารจัดการและการตัดสินใจที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

2.4 ด้านเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ไม่ได้รับรางวัล ทำให้บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไปให้คนอื่น หลีกเลี่ยงการกระทำ ที่อาจส่งผลก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน คอยให้คนอื่นทำก่อนและฉวยโอกาสเพื่อประโยชน์ของตนเอง

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะผู้นำมุ่งงาน เน้นตรงกันข้าม แข่งขัน ต่อต้านและมุ่งเจ้าระเบียบ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก คือ การเผชิญหน้ากันระหว่างบุคคลและถือว่าพฤติกรรมเชิงลบนั้นเป็นรางวัล บุคลากรชอบจับผิดซึ่งกันและกัน และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น เสมอ พอใจกับคำตำหนิและทำตัวให้ปลอดภัยโดยไม่แสดงออกถึงการตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง อันเป็นการปกปิดข้อบกพร่องของตัวเอง จึงเป็นการยากที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความประทับใจ

3.2 ด้านเน้นอำนาจ (Power) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่กำหนดบทบาทของแต่ละคน บุคลากรพยายามสร้างฐานอำนาจของตนเองเพื่อดูแลและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการที่จะมีอำนาจ เพื่อรักษาความรู้สึกที่มั่นคงของตนเอง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสถานะที่อยู่เหนือกว่าสร้างอำนาจหลัก โดยการจูงใจคนอื่นๆ ในกรณีที่จำเป็น

3.3 ด้านเน้นการแข่งขัน (Competitive) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่สนับสนุนการแข่งขันที่มีความต้องการให้มีการแข่งขันแพ้ชนะ บุคลากรต้องการชัยชนะและต้องดีกว่าคนอื่น ทุกคนมุ่งการแข่งขัน ทำงานแข่งกันมากกว่าทำงานร่วมกัน และไม่ยอมแพ้ให้ตัวเอง

3.4 ด้านเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionists) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นความสมบูรณ์แบบเจ้าระเบียบ เน้นการทำงานหนัก บุคลากรต้อง พยายามหลีกเลี่ยงความผิดพลาดทั้งหลาย และยึดมั่นในระบบการทำงาน ทำให้การทำงานอาจจะใช้เวลามาก

โคเนอร์และคลัคครอน (Kroeber & Kluckhohn, 1994, p. 61; อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551) ให้ความหมายวัฒนธรรมว่า หมายถึงรูปแบบที่สม่ำเสมอของพฤติกรรมทั้งที่เห็นโดยชัดแจ้ง และสิ่งที่อยู่ภายในซึ่งทำให้นุษย์แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม รวมทั้งสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ประเพณี ความคิดและคุณค่าต่างๆ ซึ่งวัฒนธรรมจะประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ

1. สามารถที่จะเรียนรู้ได้ (Learned) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถสร้าง ส่งผ่านหรือถ่ายทอดโดยการเรียนรู้ สังเกตและจากประสบการณ์

2. มีลักษณะร่วมกัน (Shared) ในแต่ละกลุ่มคน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มคนและสังคมยอมรับร่วมกัน

3. สามารถถ่ายทอดและส่งผ่านในแต่ละรุ่นได้ (Transgenerational) วัฒนธรรมจะสามารถส่งต่อและส่งต่อไปยังคนรุ่นหลังต่อไปได้

4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Influences Perception) วัฒนธรรมจะเป็นเครื่องกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรมและกำหนดมุมมองและการรับรู้โลกของคน

5. การปรับตัว (Adaptive) วัฒนธรรมจะขึ้นอยู่กับบุคคลและความสามารถของคนในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกัน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังต่อไป เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

Daft (1992) ให้ความหมายว่า เข้าใจและวิธีคิด (Way of Thinking) ร่วมกันของคนในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร

กอร์ดอนและคณะ (Gordon and others, 1990, p. 621 ; อ้างถึงใน ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์, 2555) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ว่าเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานของกลุ่ม วัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลทราบว่าเขาจะต้องทำอะไร และต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร

Schermerhorn and Osborn (1997) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational or Corporate Culture) หมายถึง ระบบของกิจกรรม ค่านิยม คุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งพัฒนาขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

จากหลากหลายความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา เราสามารถสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในองค์กร ซึ่งสิ่งที่แสดงออกอย่างชัดเจนสามารถจับต้องได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในวัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่าเป็นระบบคุณค่า และความเชื่อร่วมกันขององค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองและแสดงถึงวัฒนธรรมผ่านการทำงาน การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนผ่านโครงสร้างองค์กร การออกแบบและจัดสำนักงานองค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวไทยอีกหลายท่านได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2550, หน้า 40) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ที่คนในกลุ่มมีส่วนร่วมกันเรียกรวมๆ ว่าเป็นคติฐานร่วม ซึ่งเกิดขึ้นมาเพื่อที่จะแก้ปัญหากลุ่มคนนั้น อันเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่ถ้าหากปรับตัวไม่ได้จะมีผลทำให้กลุ่มต้องตายไปหรือสลายไป

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความหมายต่างกันไปตามความรู้สึกและแบบแผนที่เหมาะสมในการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมมีความหมายกว้างและมีทั้งสิ่งที่จับต้องได้ หรือเห็นได้ชัดและสิ่งที่เป็นระบบความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีระดับหรือความลึกของวัฒนธรรม คือมีทั้งที่เป็นฉาก คือ พฤติกรรมหรือสิ่งที่สามารถเห็นและจับต้องได้และสิ่งที่อยู่หลังฉากคือสิ่งที่เป็นระบบความเชื่อภายในซึ่งอยู่เบื้องหลังการแสดงออก การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงระดับของวัฒนธรรมองค์กร ด้วย ซึ่งการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร สามารถแบ่งระดับทางวัฒนธรรมองค์กร ได้เป็น 3 ระดับ

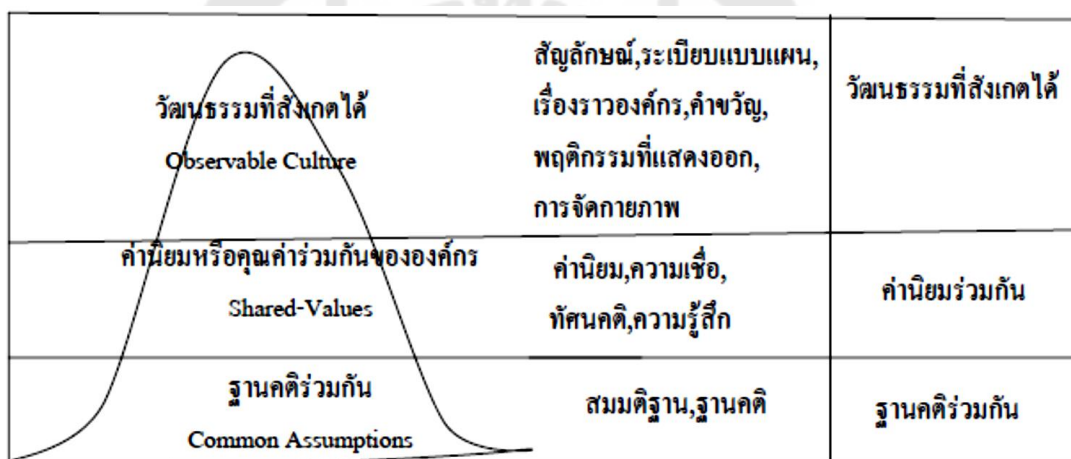
เชอเมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermer horn, Hunt & Osbrn, 1997, p. 271; อ้างถึงใน นริศย์ จำปา, 2556) ได้กล่าวถึงระดับทางวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (surface level) เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และเป็นแนวทางที่องค์กร ถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับองค์กร วัฒนธรรมในระดับนี้จะแสดงผลของการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับลึกกว่านี้ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้จะได้แก่ พิธีกรรมต่างๆขององค์กร สัญลักษณ์ในองค์กร การเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่างๆ ระเบียบแบบแผน ตำนานหรือเรื่องราวต่างๆ และประวัติศาสตร์ขององค์กร

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared Values) เป็นระดับของค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆในองค์กรเนื่องจากพฤติกรรมจะต้องมีสาเหตุที่มาอธิบายพฤติกรรม ค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์กรเข้าด้วยกัน การมี

ความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมดังกล่าว

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุด กล่าวคือในระดับนี้สมาชิกในองค์กร จะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์กร ซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจเหมือนกัน จนอาจจะไม่ต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอีกในระดับของวัฒนธรรมองค์กรนั้น วัฒนธรรมที่สังเกตได้เป็นเหมือนบนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำ ขณะที่ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีมากกว่าและเป็นรากฐานของภูเขาส່วนบน วัฒนธรรมในระดับที่ 2 และ 3 จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริง (True Culture) ระดับของวัฒนธรรมองค์กรสามารถแสดงได้ดังแผนภาพ



ภาพประกอบ 3 แสดงระดับของวัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : เชอเมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn Hunt & Osborn, 1997, p. 271; อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล 2550)

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรอยู่ร่วมกันระบบย่อยต่างๆในองค์กรมากมายทั้งระบบ การให้รางวัลตอบแทน ระบบโครงสร้างองค์กร ระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กร ฯลฯ ระบบต่างๆเหล่านี้จะส่งผลกระทบถึงกันตลอดเวลา ระบบวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นเดียวกันคือจะได้รับผลกระทบจากด้านอื่นๆขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรหลายประการด้วยกัน

กอร์ดอนและคณะ (Gordon and Others, 1990, p. 621; อ้างถึงใน ญัฐริดา ชูเจริญ
พิพัฒน์, 2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร

1. กลุ่ม (Work Group) เป็นปัจจัยที่กระทบต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร โดยตรงกลุ่มจะทำหน้าที่ในการกล่อมสมาชิกในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก การที่กลุ่มสามารถสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มและดูแลควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกได้ก็จะส่งผลต่อวัฒนธรรมขององค์กรได้เช่นกัน ปัจจัยในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ความผูกพันของสมาชิกกลุ่มและความผูกพันกับภาระหน้าที่ของกลุ่มสมาชิก (Commitment) ขวัญและกำลังใจในกลุ่ม (Morale) มิตรภาพภายในกลุ่ม (Friendliness)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Manager/Supervisor Leadership Style) ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานเนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมของพนักงานและเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ตลอดจนให้รางวัลแก่พฤติกรรมของสมาชิกที่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรก็เช่น ความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) เป็นการพิจารณา ลักษณะขององค์กร เนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะของตนเองในด้านต่างๆ ทั้งด้านขนาดขององค์กร โครงสร้างองค์กร ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ความเป็นทางการ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยองค์กรจะใช้รูปแบบต่างๆ เหล่านี้กำหนดความประพฤติของพนักงานในองค์กรเช่น การที่องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะเน้นที่ความชำนาญเฉพาะด้าน และการติดต่อสื่อสารมักจะเป็นความ เป็นทางการ ไม่เป็นส่วนตัว (impersonal) องค์กรใหญ่จะเกิดสหภาพง่ายกว่าองค์กรขนาดเล็ก เพราะองค์กรขนาดเล็กมีระบบสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เป็นต้น ลักษณะต่างๆ ขององค์กรจึงกระทบต่อบุคลิกหรือวัฒนธรรมขององค์กร

4. กระบวนการในการบริหาร (Administrative Processes) เป็นระบบการทำงาน ในองค์กร เช่น กระบวนการในการติดต่อสื่อสารในองค์กร วิธีการปฏิบัติงานขององค์กร ขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร เช่น องค์กรที่มีระบบการสื่อสารแบบเปิดทุกคนสามารถติดต่อถึงกันได้จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร และช่วยสร้าง

บรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด และล้วนแต่ส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

จากปัจจัยที่กระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรจะเห็นว่าการดำเนินการเกือบทุกประการในองค์กร ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กร หรือลักษณะนิสัยขององค์กรแทบทั้งสิ้น การกระทำใดๆก็ตามในองค์กรจึงต้องกระทำด้วยรอบคอบระมัดระวังเพื่อมิให้ส่งผลกระทบ หรือนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบใหม่ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ไม่ใช่แค่เพียงให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร แต่การสร้างความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นในองค์กร ก็เพื่อให้พนักงานทำงานและอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข และสร้างผลงานที่ดีเยี่ยมโดยที่องค์กรสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถ สร้างความรู้สึกยึดมั่นในข้อตกลง การมีส่วนร่วม มีความสุขความพึงพอใจในงาน และความปลื้มปิติต่องาน มีความทุ่มเทปฏิบัติงาน มีความมั่นใจว่าองค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่ทำทนายได้ (Rutledge, 2006; Harter and Schmidt, 2008 อ้างถึงใน เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560: 175)

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่นักวิจัยด้านองค์กรและการบริหารมาช้านานแล้ว ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อองค์กรในหลายด้าน อาทิเช่น การขาดงานของสมาชิกในองค์กร อัตราการเข้าออกงานและความคิดที่จะลาออกจากการงาน ความพึงพอใจในงาน ความเป็นสมาชิกขององค์กร และผลการปฏิบัติงาน

Mowday et al. (1982 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552: 157) นิยามว่า “อาจเป็นไปได้ว่า สาเหตุหลักที่ทำให้หัวข้อนี้เป็นที่สนใจของนักวิชาการด้านองค์กรและการบริหารอย่างต่อเนื่องก็คือ การศึกษาในเรื่องต่างๆครอบคลุมทั้งในด้านแนวคิดรวบยอด และในเชิงประจักษ์เพลงระดับแนวคิด การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรทำให้เราสามารถสร้างตัวแบบที่ใช้อธิบายกระบวนการนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรได้...ในเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาในหัวข้อนี้สามารถพิสูจน์ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมว่า มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของพนักงานในองค์กรได้จริง จึงนับได้ว่าเป็นหัวข้อที่มีความน่าสนใจอยู่ในตัวเอง เพราะมีนัยยะต่อความเจริญเติบโตขององค์กรโดยตรง”

ความหมายของผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการค้นคว้าหาความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Allen and Meyer (1990) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้ง (golden handcuff) ให้คนยังคงอยู่กับองค์การ

Buchanan (1974, p.533) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่าคือ การรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน การผูกติดหรือความผูกพันทางใจและค่านิยมขององค์การ ความผูกพัน มีส่วนที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตัวตนโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและการผูกพันกับองค์การ

Steers (1991, p.79) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. การเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. ความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพของโครงการต่อไป

Meyer (as cited in Dunham, Grube & Castaneda, 1994, p.370) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีส่วนร่วมในองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์การโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่มาจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ

Porter and Smith (อ้างถึงใน สราวุธ ภูมิปาระกร, 2541, : 62) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่บ่งบอกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายอย่างจริงจัง ค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

เมื่อพิจารณาจากการให้ความหมายและนิยามความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการที่ยกมานี้ อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องหลายมิติ มีการจำแนกความหมายออกเป็น 2 ด้าน คือด้านพฤติกรรม และทัศนคติ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ความหมายในด้านพฤติกรรมตามทัศนะของ Steers เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากว่าความหมายตามทัศนะของ Steers นั้นมีความหมายที่ครอบคลุมพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เพื่อเป็นสมาชิกภาพของโครงการต่อไป

องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันขององค์การ

Allen and Meyer (1990, pp.1-18) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมี 3 คุณลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์การจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากวิเคราะห์แล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวนี้อาจจะไม่ได้ออกมาในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความผูกพันทางด้านจิตใจเป็นผลที่มาจากพนักงานมีความต้องการที่จะอยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจเป็นได้ว่าพวกเขามีความจำเป็นที่จะต้องอยู่ และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านแบบแผนที่ใช้ในการปฏิบัติ ก็เพราะว่าพนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ในองค์กร

2.3 ความสุขในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น จากการที่คนในองค์กรนั้นมีความสุขจะสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งความสุขในการทำงาน ได้มีผู้ให้นิยามไว้ ดังนี้

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) นิยามว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก มีความพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ให้ความหมายว่า ความสุขของการทำงาน คือ การที่บุคคลที่ได้ทำในสิ่งที่ตัวเองรัก มีความศรัทธาในงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและประสบการณ์ที่ได้รับ สามารถเกิดความคิดสร้างสรรค์ในทิศทางบวก

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้กล่าวไว้ถึงแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน (Joy at Work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดด้วยเหตุและผล

จากความหมายของความสุขของการทำงานที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงได้ข้อสรุปว่า ความสุขการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกชอบ พอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และงานที่กระทำอยู่ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความสนุกเพลิดเพลิน กระตือรือร้น เกิดความรู้สึกดีทั้งทางกายและจิตใจ ทำให้เกิดความมุ่งมั่น มุ่งหมายตั้งใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง และใช้ทักษะความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

2.3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จินดาวรรณ รามทอง (2558) ได้จัดทำคู่มือ ความสุข 8 ประการ สถานที่ทำงาน ซึ่งสนับสนุนโดย สำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) หมายถึง การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

3. Happy Soul (ทางสงบ) หมายถึง การมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรม ในการดำเนินชีวิต

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) หมายถึง การรู้ความผ่อนคลาย ในการดำเนินชีวิต

5. Happy Brain (หาความรู้) หมายถึง การใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเอง ตลอดเวลา

6. Happy Money (ปลอดภัย) หมายถึง การมีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

7. Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง

8. Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ ตนทำงานและพักอาศัย

จรรยา ดาสา (2552) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ 1) งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดง ศักยภาพอย่างเต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่เพียงใด 2) วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่เพียงใด 3) ปัจจัย แวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริม หรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือไม่ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร 4) ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงาน หรือไม่มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนใน การทำงานหรือไม่สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด

Diener (2000) อธิบายว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต เป็นความรู้สึกที่ดี ที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่ หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่จะสามารถมีความสุข ได้เกิดจากปัจจัยในหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ซึ่งนำมาเกิด ความสุขในการทำงาน

Gavin and Mason (2004) กล่าวว่า ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละ บุคคลเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ องค์ประกอบของความ สุข ประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำ ของตนให้ตอบสนองต่อความสุขของตนเองได้

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้ ใดๆ เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล อื่นๆ โดยได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Manion (2003, อ้างถึงใน บุญรินทร์ภักฏ พรหมมาศ และคณะ, 2556) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขการทำงาน (Joy at Work) มี 4 ด้าน คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้ขั้นพื้นฐานที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในสถานที่ทำงาน มีการร่วมงานกันระหว่างบุคลากร เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกันในองค์กร มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้มีเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน การรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และมีความต้องการที่จะทำงาน ด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้เกิดรู้สึกว่าตนมีคุณค่าในชีวิต เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจพร้อมที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบของความสุขการทำงานที่กล่าวไป กล่าวได้ว่าความสุขการทำงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายด้วยกัน ซึ่งทางผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดของ Manion (2003, อ้างถึงใน บุญรินทร์ภักฏ พรหมมาศ และคณะ, 2556) มาเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ โดยศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ประการ คือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ความรักในงาน (Love of the Work) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร องค์กรที่คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยจะส่งผลให้ องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธ์ (2555 : 130) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การ สนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลด ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็ว ของการ บริหารให้มากขึ้น

ณัฐธัญ ถนอมรบ (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงการกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จ ทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพ มีการเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และความภาค ต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (อ้างอิงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำงาน ให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

ซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Plowman & Peterson, 1989, p. 325 (อ้างอิงใน กชกร เอ็นดูราษฎร์ 2557, หน้า 11) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพอใจกับงาน
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของ หน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการจัดการงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่เหมาะสม กับงานและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) การปฏิบัติงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรสูงที่สุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน วัดจากความรู้สึกพึงพอใจ ดังที่ วิรัช แหวนเพชร (2554) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้ยอดการผลิตตกต่ำในองค์กรธุรกิจ ทั้ง ๆ ที่คนทำงานเท่าเดิมคนงาน

ขาดงานเปลี่ยนงานบ่อยหรือมาทำงานแต่ทำไม่ได้ ไม่เต็มความสามารถสิ่งเหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานทั้งหมด เพราะฉะนั้นความพึงพอใจจึงเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรธุรกิจในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ทำให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข นโยบายการบริหาร เมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน
3. เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
4. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
5. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดหาองค์ประกอบต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และความสำคัญของความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานและองค์กรมี ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ และความสามัคคีให้มิต้องค์กร
3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดีต่อองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่า พนักงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการ ปัจจัยนำเข้าของการผลิตในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือผลงานที่ดี อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าพนักงานจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นพิเศษในการจัดการ เพื่อให้เกิดสภาพการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงสุด จะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากพนักงานขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่พนักงานจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการ

สร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้าง การผลักดัน ชักนำ หรือโน้มน้าวให้พนักงานได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากความสำคัญของพนักงานที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมโนนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

หลักในการบริหารงานจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากร และทุกคนเกิดความพึงพอใจ โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการจัดการ 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการบริหารในทรัพยากรทั้งหมด คือ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุด ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมืองนั้น คนนั้นได้มีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่การที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพย่อมอาศัยปัจจัยหลากหลายด้าน ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สำหรับแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่น่าสนใจ ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้มีผู้ให้ความหมายและนิยามไว้ดังต่อไปนี้ เสนาะ ดิยาว (2550, หน้า 251 อ้างอิงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำมีความหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ซึ่งต่างกับแนวคิดของ ธวัชชัย เมฆกระจาย (2550, อ้างอิงใน รัตน์ชนก จันยัง, 2556) ซึ่งได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน และความรับผิดชอบในการบังคับบัญชาของงานใดงานหนึ่ง หรือได้รับมอบหมายงานว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้างหน้าที่หลัก หน้าที่รอง และความสัมพันธ์กับสายงานอื่น ๆ ภายใต้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 6 ประการ ได้แก่

1.1.1 การวางแผนและการจัดระบบงาน (ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)

1.1.2 ความรับผิดชอบ (การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)

1.1.3 ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน)

1.1.4 ความอดุสาหะ (ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา)

1.1.5 การรักษาวินัย (การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี เคารพกฎระเบียบต่าง ๆ)

1.1.6 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับหน้าที่ (การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของหน่วยงาน)

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ คือ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยลักษณะของงานเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้อง มีความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมคุ้มค่ากับเวลาที่ได้ทุ่มเท เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงาน

1.2 โอกาส และความก้าวหน้าในการทำงาน

เสนาะ ตีเอวาร์ (2550, หน้า 252, อ้างอิงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หมายถึงการมีตำแหน่งงานที่สำคัญ ทำให้มีอำนาจมากขึ้น ความเป็นอิสระที่จะทำงาน ถูกควบคุมน้อยลงและสถานที่ทำงานดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน และเป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จในการทำงาน สังคมถือเอาการเลื่อนตำแหน่งแสดงฐานะบุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชี่ยวบุญญ์ ทิชีนพงศ์ (2551, หน้า 13, อ้างอิงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล 2557) กล่าวว่า องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมทั้งกรณีของ ฮอลล์เลอร์ (Haller, 1997 อ้างอิงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การมีโอกาสได้ตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพศชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าเพศหญิง แต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้น ซึ่งไม่แตกต่างกับกรณีของ วาร์เรน และวาร์เรน (Warren

&Warren, 1971 อ้างอิงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเน้นวิธีประสานความต้องการ ความก้าวหน้าของบุคคลเข้ากับความต้องการความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ รวมถึงการมีโอกาสได้รับการศึกษาอบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ เพิ่มพูนวิทยฐานะและวุฒิสูงขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คูเปอร์ (Coopur, 1958, pp. 31-33, อ้างอิงใน รัตนชนก จันยัง, 2556) กล่าวว่าอุปสรรคที่ดีสำหรับการทำงาน สภาพการทำงานที่ดีและสถานที่ที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับองค์กรและความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ นาวิการ (2552, หน้า 395-398, อ้างอิงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่รอบงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปสรรคทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่กับงานพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปสรรคทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่มีอุปสรรคที่ทันสมัย พนักงานอาจไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่แตกต่างกับของ ธีรญา ผลอนันต์ (2557, หน้า 74, อ้างอิงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล 2557) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานยังสามารถกระทบกับชีวิตนอกเวลาทำงานด้วย เช่น ถ้าทำงานในสถานที่ที่มีมลพิษยาวนาน ๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูเสียไปในอนาคตได้ด้วย ดังนั้นหากสภาพแวดล้อมไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน ความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานก็ย่อมจะลดลงเป็นธรรมดา

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อความคล่องตัวทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้มาขอรับบริการ หาก

องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้พนักงานในองค์กรกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบายอยากทำงาน ขยันหมั่นเพียร และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

1.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

บุคลากรในบริษัท ส่วนใหญ่ ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร และพนักงาน บุคลากรเหล่านี้ มีอารมณ์ ความสนใจ ความต้องการที่แตกต่างกันถึงแม้ว่าบริษัทจะมีสายงาน บังคับบัญชาแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งก็ตาม แต่สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งก็คือความ เข้าใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในบริษัท เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้นและได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

เสถียร เหลืองอร่าม (2550, หน้า 149, อ้างอิงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ได้กล่าวว่า เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน จะช่วย สร้างความเจริญมั่นคงให้กับหน่วยงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานควรมีการวางแผนเป็น สำคัญ คือ การสร้างความเข้าใจในตัวบุคคล การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ การใช้ สิ่งจูงใจ การประสานข้อขัดแย้งในหน่วยงาน การใช้ความเป็นกันเอง การใช้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและ โอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของงาน โดยใช้ระบบคุณธรรม การสร้างความสัมพันธ์ภายใน องค์กร ไม่ว่าจะเป็นระหว่างพนักงานด้วยกันเอง หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง รวมไปถึงจนถึง ความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นการทำงานของคนในองค์กร ที่มีหรือไม่มีการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างกัน องค์กรทางธุรกิจจะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแค่ สินค้าและบริการ แต่ต้องมาจากความร่วมมือของคนในองค์กรการจัดการสร้างความผูกพัน ระหว่างคนกับองค์กร และเหมือนกับกรณีของ จินดาร์ตน์ สุภนคร (2545, หน้า 34, อ้างอิงใน อร สุตา ดุสิตรัตนกุล 2557) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะ การติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อนำความต้องการ ความคิด ความรู้ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมาย ระหว่างบุคคลต่อบุคคล กลุ่มต่อกกลุ่ม หรือระหว่างองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริหารงานดำเนิน ไปอย่างสอดคล้องหรือตรงกับจุดประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ผู้บริหารต้อง ใช้การติดต่อสื่อสารในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น สร้างความเข้าใจใน ความต้องการของพนักงานเพื่อสร้างบรรยากาศสูงใจในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้สามารถใช้ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง บุคคลที่เป็นสมาชิกรวมบริษัท สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความคุ้นเคย สนับสนุนเป็นมิตร มี ความรัก ความสามัคคี รวมทั้งการเสียสละช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความสุขใจ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท

Becker and Neuhauser (1975 อ้างอิงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550 : 6) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรแล้ว ในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบอีก คือตัวแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

- 1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง
- 2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
- 3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
- 4) หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Herzberg (1968 อ้างอิงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550 : 7) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ เขาได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- 2) การที่ได้รับยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
- 3) ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
- 4) การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 6) การที่ได้โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วย ปัจจัย ดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) การควบคุมการบังคับบัญชา
- 3) สภาพการทำงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- 5) ค่าตอบแทน
- 6) สถานภาพ
- 7) การกระทบกระทั่งอันตอชีวิตส่วนตัว
- 8) ความปลอดภัย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากแต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรรณิกา ตามูลวง (2553) ศึกษาเรื่องความสุขการทำงานของพนักงานสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขการทำงานของพนักงานมากที่สุด

ศิวพร โปรยานนท์ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษา : องค์การธุรกิจไทยที่มีวัฒนธรรม ยอดเยี่ยมปี 2552 พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการปฏิรูปเป็นพฤติกรรมที่สนใจการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดเป้าหมายหลัก นโยบายการดำเนินงานมีการนำเสนอโครงการใหม่ๆ ให้การร่วมมือ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

อัชณา กาญจนพิบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ พบว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ

– เชื้อยชา และลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว พบว่าองค์กรจัดการมีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมในรายละเอียดลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ- เชื้อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง ไม่มีรูปแบบใดเป็นลักษณะเด่นประสิทธิผลองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุพนักงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรที่แตกต่างกันและความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ -เชื้อยชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กร สำหรับวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร

สิมาพร แจ่มบุญศรี (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความพึงพอใจการทำงานค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะทั้งองค์การขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ตาม ควรมีการจัดระเบียบวัฒนธรรมองค์การตามรูปแบบต่างๆให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับเชื่อถือ และไม่เกิดความขัดแย้งของพนักงานในองค์กร

ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) ความสุขการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเครือไทยรัฐ กรุ๊ป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง (2556) ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากถึง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรที่แน่นอน ดังนั้นในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) กรณีไม่ทราบจำนวนตัวเลขประชากรกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	Z	คือ	ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)
	e	คือ	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้โดยกำหนดที่ $\pm 5\%$

เมื่อนำมาแทนค่าสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2} = 384.16$$

ผลจากการคำนวณ จะพบขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 คน เก็บเพิ่มเติมอีก 15 คน ในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมี 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเราเลือกเขตที่มีบริษัทเอกชนจำนวนมากที่สุดทั้งหมด 10 เขต ดังนี้

ตาราง 2 เขต/อำเภอ ที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการอยู่สูงสุด ปี 2562

ลำดับ	เขต/อำเภอ	นิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่ (ราย)
1	เขตวัฒนา	14,418
2	เขตบางรัก	12,175
3	เขตจตุจักร	10,933
4	เขตประเวศ	10,620
5	เขตห้วยขวาง	10,531
6	เขตวังทองหลาง	10,002
7	เขตบางกะปิ	9,960
8	เขตคลองเตย	8,597
9	เขตบางขุนเทียน	8,291
10	เขตปทุมวัน	7,393

ที่มา : Datawarehouse, <https://datawarehouse.dbd.go.th/area/overview>

2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวกในเขตพื้นที่ทั้งหมด 10 เขต ตัวอย่าง สถานที่ในการเก็บแบบสอบถามของผู้วิจัย ได้แก่ สวนลุมพินี สวนจตุจักร สวนเบญจกิติ ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน บางรัก ศูนย์การค้า พาราไดซ์ พาร์ค ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล พระราม 9 ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์ บางกะปิ และห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล พระราม 2 ซึ่งเป็นสถานที่สามารถพบเจอผู้ตอบแบบสอบถามได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามคัดกรองเกี่ยวกับพื้นที่ในสถานที่ทำงานของผู้แบบสอบถามไว้อย่างชัดเจน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และเขตที่ทำงาน เป็นคำถามคัดกรองสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ผู้วิจัยได้จำแนกจำนวนของคำถามแบบสอบถามออกเป็นวัฒนธรรมองค์กร 3 กลุ่ม โดยคำถามข้อ 1-6 คือวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ คำถามข้อ 7-12 คือวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และคำถามข้อ 13-18 คือวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับบรรยากาศในองค์กรที่สุดจำนวน 6 ข้อ ซึ่งหากจำนวนคำตอบที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกอยู่ในเกณฑ์ของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ตั้งแต่ 5 ข้อเป็นต้นไป ก็สามารถบอกได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบนั้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวทางของ Likert Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

และได้กำหนดระดับความความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับสูง
2.61 – 3.40	พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในองค์กร โดย แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวทางของ Likert Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

และได้กำหนดระดับความความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ระดับสูง
2.61 – 3.40	พบว่ามีความสุขในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พบว่ามีสุขในการทำงานอยู่ระดับต่ำ
1.00 – 1.80	พบว่ามีสุขในการทำงานอยู่ระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดย แต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวทางของ Likert Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

และได้กำหนดระดับความความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากการแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง โดยอาศัยเกณฑ์การหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	พบว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำมาก

3. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังต่อไปนี้

1. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไข สมบูรณ์แล้ว มาทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง (Pre-test) จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach เพื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นว่าสูงพอหรือไม่ และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด โดยค่าอัลฟาที่วิเคราะห์ได้จะ

แสดงระดับของความคงที่ในแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียง 1 มาก แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 สามารถนำแบบสอบถามดังกล่าวนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมผลข้อมูล

การศึกษาค้างนี้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกับพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

5. การวิเคราะห์ผลข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์และการแสดงผลซึ่งใช้โปรแกรมทางสถิติ แล้วนำค่าสถิติต่าง ๆ ไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อแปลผลและเขียนรายงานวิจัยต่อไป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA :Analysis of Variance) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe ในกรณีที่พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์

สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบ F-test
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Beta	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ผลข้อมูลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และได้นำเสนอรูปแบบของตารางพร้อมกับคำอธิบาย โดยมีการนำเสนอออกทั้งหมด 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และเขตที่ทำงาน นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ได้ในดังตามตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน ค่าจำนวนร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	94.00	23.50
หญิง	306.00	76.50
รวม	400.00	100.00
2. อายุ		
ระหว่าง 21-30 ปี	112.00	28.00
ระหว่าง 31-40 ปี	152.00	38.00
ระหว่าง 41-60 ปี	136.00	34.00
รวม	400.00	100.00
3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000-20,000 บาท	91.00	22.75
20,001-30,000 บาท	136.00	34.00
30,001 บาทขึ้นไป	173.00	43.25
รวม	400.00	100.00
4. เขตที่ทำงาน		
เขตวัฒนา	50.00	12.50
เขตบางรัก	41.00	10.25
เขตจตุจักร	45.00	11.25
เขตประเวศ	7.00	1.75
เขตห้วยขวาง	32.00	8.00
เขตวังทองหลาง	27.00	6.75
เขตบางกะปิ	20.00	5.00
เขตคลองเตย	53.00	13.25
เขตบางขุนเทียน	50.00	12.50
เขตปทุมวัน	75.00	18.75
รวม	400.00	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 400 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังต่อไปนี้

1. **เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 306 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 76.50

รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 23.50

2. **อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคืออายุ 41-60 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34 และอายุ 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

3. **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 173 คน จำนวนร้อยละ 43.25 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 136 คน จำนวนร้อยละ 34.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000-20,000 บาท จำนวน 91 คน จำนวนร้อยละ 22.75 ตามลำดับ

4. **เขตที่ทำงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในพื้นที่เขตปทุมวัน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 รองลงมาทำงานอยู่ในพื้นที่เขตคลองเตย จำนวน 53 คน ร้อยละ 13.25 เขตวัฒนา และเขตบางขุนเทียน จำนวน 50 คน ร้อยละ 12.50 เขตจตุจักร จำนวน 45 คน ร้อยละ 11.25 เขตบางรัก จำนวน 41 คน ร้อยละ 10.25 เขตห้วยขวาง จำนวน 32 ร้อยละ 8.00 เขตวังทองหลาง จำนวน 27 คน ร้อยละ 6.75 เขตบางกะปิ จำนวน 20 คน ร้อยละ 5.00 และเขตประเวศ จำนวน 7 คน ร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตาม ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าจำนวนร้อยละ ได้ดังตามตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน ค่าจำนวนร้อยละของวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านลักษณะสร้างสรรค์	190.00	47.50
2. ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	165.00	41.25
3. ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	45.00	11.25
รวม	400.00	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว มีจำนวน 190, 165 และ 45 ตามลำดับ มีค่าร้อยละ 47.50, 41.25 และ 11.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสุขในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D	แปลผล
ด้านการติดต่อสัมพันธ์			
1.งานที่ท่านทำเป็นโอกาสที่ทำให้ได้พบปะหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.71	1.08	สูง
2.งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆ ได้อย่างเป็นอิสระร่วมกัน	3.58	1.04	สูง
3. ท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึกนึกคิดกับเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.88	สูง
รวมด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.6908	0.92986	สูง
ด้านความรักในงาน			
4.ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ววันนี้	3.55	0.812	สูง
5.ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ท่านทำอยู่	3.42	0.936	สูง
6. ท่านรู้สึกความเพลิดเพลิน และสบายใจเมื่อได้ทำงาน	3.35	1.044	ปานกลาง
รวมด้านความรักในงาน	3.439	0.807	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน			
7.ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.73	0.807	สูง
8.ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามความต้องการ	3.66	0.992	สูง
9.ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.85	0.934	สูง
รวมด้านความสำเร็จในงาน	3.745	0.846	สูง
ด้านการเป็นที่ยอมรับ			
10.การแสดงความเห็นของท่านมักจะได้รับ การยอมรับจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.806	สูง
11.ท่านมักจะได้รับ การยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	3.600	0.650	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

ความสุขในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	X	S.D	แปลผล
12.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และความสามารถของท่าน	3.620	1.009	สูง
รวมด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.588	0.774	สูง
รวมความสุขในองค์กร	3.62	0.766	สูง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในองค์กรของพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขการติดต่อสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานรู้สึกเป็นกันเอง เปิดเผยความรู้สึกรักใคร่กับเพื่อนร่วมงานได้ องค์กรที่สามารถสร้างโอกาสให้พนักงานได้พบปะหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 3.79, 3.71 และ 3.58

ด้านความรักในงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขด้านความรักในงาน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานรักงานที่ทำอยู่ และยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ววัน นี้ และมีความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55, 3.42 และพบความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีความเพลิดเพลิน และสบายใจเมื่อได้ทำงาน โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ด้านความสำเร็จในงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.75 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขด้านความสำเร็จในงาน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 3.85, 3.73 และ 3.66

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานได้ถูกยอมรับในความรู้ ความสามารถ มักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจ และความคิดเห็นของพนักงานมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยผลต่างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62, 3.60 และ 3.55

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ด้านการเชื่อมั่นที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1.ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขององค์กรนี้	3.71	0.619	สูง
2.ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม	3.91	0.507	สูง
3.เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างว่าร้าย เสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที	3.57	0.566	สูง
รวมด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	3.72	0.444	สูง
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร			
4.ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร	3.58	0.645	สูง
5.ท่านมีความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงานของท่านให้แก่องค์กร	3.58	0.616	สูง
6.เมื่อทำงานไม่สำเร็จ ท่านจะสละเวลามาทำงานให้เกิดผลสำเร็จทันที	3.50	0.629	สูง
รวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน	3.55	0.535	สูง
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร			
7.ท่านมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปแม้ในอนาคตท่านอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	3.50	0.801	สูง
8.ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.61	0.794	สูง
9.ท่านไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน	3.51	0.742	สูง
รวมด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.54	0.667	สูง
รวมความผูกพันต่อองค์กร	3.6	0.468	สูง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ องค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม และพนักงานภูมิใจที่เป็นพนักงานขององค์กรนี้ เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างว่าร้ายเสียหาย พนักงานจะรีบชี้แจงทันที โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.71 และ 3.57

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เมื่อทำงานไม่สำเร็จ พนักงานจะสละเวลามาทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.50

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีความคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน และมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปแม้ในอนาคตอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.51 และ 3.50

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยด้านด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายโดยแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูล ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน			
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน	3.39	0.728	ปานกลาง
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่	3.79	0.582	สูง
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้	3.94	0.845	สูง
รวมด้านคุณภาพของงาน	3.76	0.656	สูง
ด้านปริมาณงาน			
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด	3.83	0.845	สูง
5. ท่านมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.84	0.611	สูง
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.61	0.962	สูง
รวมด้านปริมาณงาน	3.77	0.730	สูง
ด้านเวลา			
7. ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.79	0.793	สูง
8. ท่านมีการจัดสรรความสำคัญของงาน ใช้เวลาการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.07	0.793	สูง
9. ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	3.66	0.739	สูง
รวมด้านเวลา	3.80	0.718	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
ด้านค่าใช้จ่าย			
10. ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร	3.94	0.737	สูง
11. ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา	3.85	0.661	สูง
12. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร	3.90	0.559	สูง
รวมด้านค่าใช้จ่าย	3.90	0.618	สูง
รวมประสิทธิภาพในการทำงาน	3.81	0.627	สูง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.76 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.79 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน โดยผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ด้านปริมาณงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน พบความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.77 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด และสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.83 และ 3.61

ด้านเวลา

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา พบความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.80 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานได้จัดสรรลำดับความสำคัญของงาน ใช้เวลาการทำงานอย่างคุ้มค่า สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด และพนักงานเป็นผู้ตรงต่อเวลา สามารถรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 4.07, 3.79 และ 3.66

ด้านค่าใช้จ่าย

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.90 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.90 และ 3.85

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1. พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One -Way Analysis of Variance ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Significance น้อย กว่า 0.05 และหากสมมติฐานในข้อใด ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

โดยการวิเคราะห์ในครั้งแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้สถิติของเลวิน (Levene Statistic) ซึ่งหากพบว่าผลทดสอบมีความแปรปรวนในกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ทำการทดสอบ แล้วจึงนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน โดยใช้วิธี Scheffe และหากความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Brown-Forsythe ทดสอบ ผลการตรวจสอบสมมติฐานดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานกับวัฒนธรรมองค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านคุณภาพของงาน	2.900	2.000	397	0.056
2. ด้านปริมาณงาน	1.495	2.000	397	0.225
3. ด้านเวลา	2.493	2.000	397	0.084
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.487	2.000	397	0.012*
รวมประสิทธิภาพในการทำงาน	3.982	2.000	397	0.019*

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 8 เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร รายด้าน พบว่า

ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.225, 0.084 และ 0.056 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 นั้นหมายความว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบต่อไป

ผลรวมประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า มีค่า Significance เท่ากับ 0.019 และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า Significance เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน แสดงค่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (Brown-Forsythe) ทำการทดสอบต่อไป

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ F-Test

ประสิทธิภาพในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.353	2	3.676	7.12	0.001*
	ภายในกลุ่ม	205.000	397	0.516		
	รวม	212.353	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	5.509	2	2.755	5.457	0.005*
	ภายในกลุ่ม	200.398	397	0.505		
	รวม	205.907	399			
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.555	2	2.278	5.404	0.005*
	ภายในกลุ่ม	167.309	397	0.421		
	รวม	171.864	399			

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 9 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.001 และ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน จะใช้สถิติ Scheffe ตรวจสอบดังนี้

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ของบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ Scheffe

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	ด้านลักษณะ สร้างสรรค์	ด้านลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว
		3.84	3.79	3.39
ด้านลักษณะสร้างสรรค์	3.84	-	0.04 (0.854)	.44* (0.001)
ด้านลักษณะตั้งรับ- เฉื่อยชา	3.79		-	.40* (0.004)
ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว	3.39			-

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 10 เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ระดับความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 0.44

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 0.40

สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 11 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา ของบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ Scheffe

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	ด้านลักษณะ สร้างสรรค์	ด้านลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว
		3.86	3.81	3.47
ด้านลักษณะสร้างสรรค์	3.86	-	.05 (0.794)	.39* (0.005)
ด้านลักษณะตั้งรับ- เฉื่อยชา	3.81		-	.34* (0.020)
ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว	3.47			-

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 11 เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ระดับความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 0.39

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 0.34

สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 แสดงความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ของบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สถิติ Scheffe

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	ด้านลักษณะ สร้างสรรค์	ด้านลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว
		3.84	3.76	3.48
ด้านลักษณะสร้างสรรค์	3.84	-	.08 (0.551)	.35* (0.005)
ด้านลักษณะตั้งรับ- เฉื่อยชา	3.76		-	.28* (0.040)
ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว	3.48			-

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 12 เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ (Scheffe) ระดับความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 0.35

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 0.28

สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ที่ผ่านมาแสดงผลการทดสอบการแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene Statistic พบว่า ผลรวมประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า Significance เท่ากับ 0.019 และด้าน

ค่าใช้จ่าย มีค่า Significance เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน แสดงค่าความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Brown-Forsythe) ทำการทดสอบต่อไป

ตาราง 13 แสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการ ทำงาน		Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	6.280	2	170	0.002*
รวมประสิทธิภาพในการ ทำงาน	Brown-Forsythe	6.590	2	153	0.002*

*มีระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

จากตาราง 13 พบว่าความแตกต่างกันของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย และผลรวม ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กร มีค่า Significance เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เพื่อให้ทราบระดับสถานภาพใดมีความแตกต่างกันในประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย จึงทดสอบต่อไปด้วย Dunnett's T3

ตาราง 14 แสดงความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตาม
 วัฒนธรรมองค์กรโดยใช้วิธี Dunnett's T3

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	ด้านลักษณะ สร้างสรรค์	ด้านลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว
		3.96	3.91	3.59
ด้านลักษณะสร้างสรรค์	3.96	-	.05 (0.835)	.37* (0.003)
ด้านลักษณะตั้งรับ- เฉื่อยชา	3.91		-	.32* (0.014)
ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว	3.59			-

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 14 เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ (Dunnett's T3) ระดับความแตกต่างกันของ
 ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะ
 สร้างสรรค์มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่าง
 ค่าเฉลี่ย 0.37

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับ-
 เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่าง
 ค่าเฉลี่ย 0.32

สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 แสดงความแตกต่างของผลรวมประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้วิธี Dunnett's T3

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	ด้านลักษณะ สร้างสรรค์	ด้านลักษณะ ตั้งรับ-เฉื่อยชา	ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว
		3.87	3.82	3.49
ด้านลักษณะสร้างสรรค์	3.87	-	.05 (0.708)	.39* (0.001)
ด้านลักษณะตั้งรับ- เฉื่อยชา	3.82		-	.33* (0.006)
ด้านลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว	3.49			-

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 15 เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ (Dunnett's T3) ระดับความแตกต่างกันของผลรวมประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.39

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 0.33

สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% เพราะฉะนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Significance น้อยกว่า 0.05

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1)	0.276	3.618
ด้านความรักในงาน (X_2)	0.222	4.507
ด้านความสำเร็จในงาน (X_3)	0.275	3.643
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4)	0.236	4.246

จากตารางที่ 16 พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรมีตั้งแต่ 0.222 – 0.276 และค่า Variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรจะมีค่าตั้งแต่ 3.618 - 4.507 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	r	R^2	R^2_{adj}	S.E.
1	0.686	0.470	0.465	0.459

จากตาราง 17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.686 และค่า R^2_{adj} มีค่า 0.465 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4 ตัว เป็นตัวแปรต้นร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 47.0 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.459

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	73.790	4	18.448	87.622	0.000*
Residual	83.161	395	0.211		
Total	156.952	399			

$$R=0.686, R^2=0.470, R^2_{adj} = 0.465$$

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1), ด้านความรักในงาน (X_2), ด้านความสำเร็จในงาน (X_3) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแปรพยากรณ์ เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีค่า Sig. มีค่า น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงสามารถหาค่าสัมประสิทธิ์ ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอย ดังแสดงในตารางที่ 18

ตาราง 19 ระดับค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.856	0.113		16.427	0.000*
ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1)	0.284	0.047	0.421	6.040	0.000*
ด้านความรักในงาน (X_2)	-0.233	0.060	-0.300	-3.857	0.000*
ด้านความสำเร็จในงาน (X_3)	-0.004	0.052	-0.006	-0.81	0.935
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4)	0.480	0.061	0.592	7.839	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบของตัวแปรที่มีระดับต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.284 ด้านความรักในงาน (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ -0.233 ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.480 ส่วนด้านความสำเร็จในงาน (X_3) มีระดับต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างไม่พบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรที่มีระดับต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (X_1) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.421 ($t = 6.040, \text{Sig.} = 0.000$), ด้านความรักในงาน (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -0.300 ($t = -3.857, \text{Sig.} = 0.000$), ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_4) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.592 (t

=7.839, Sig. =0.000) ส่วนด้านความสำเร็จในงาน (X_3) มีระดับต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถสร้างสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยชุดตัวแปรบางประการ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.856 + 0.284(X_1) - 0.233(X_2) + 0.480(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = 0.421 (Z_1) - 0.300 (Z_2) + 0.592(Z_4)$$

จากสมการคะแนนดิบแปลว่า การติดต่อสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.284 หน่วย ในทำนองเดียวกันกับ ความรักในงานเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ลดลง 0.233 และการเป็นที่ยอมรับ เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.480 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐาน พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีระดับต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.480$) รองลงมา คือ การติดต่อสัมพันธ์ ($\beta = .284$) และความรักในงาน ($\beta = -0.233$) ส่วนความสำเร็จในงานมีระดับต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อที่ 3. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร
สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะวิเคราะห์โดยสมการ Multiple Regression ใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% เพราะฉะนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Significance น้อยกว่า 0.05

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร(X_5)	0.667	1.500
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงาน ต่อองค์กร(X_6)	0.414	2.415
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร(X_7)	0.499	2.005

จากตาราง 20 พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรมีตั้งแต่ 0.414 – 0.667 และค่า Variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรจะมีค่าตั้งแต่ 1.500- 2.415 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity)

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ที่ปรับแก้ สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

Model	r	R^2	R^2_{adj}	S.E.
1	0.646	0.418	0.413	0.480

จากตาราง 21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.646 และค่า R^2adj มีค่า 0.413 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 3 ตัว เป็นตัวแปรต้นร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 41.8 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.480

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	65.538	3	21.846	94.636	0.000*
Residual	91.414	396	0.231		
Total	156.952	399			

$$R=0.646, R^2=0.418, R^2adj = 0.413$$

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (X_5), ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร (X_6) และด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร (X_7) ได้รับคัดเลือกเป็นตัวแปรพยากรณ์ เข้าสมการเพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีค่า Sig. มีค่า น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงสามารถหาค่าสัมประสิทธิ์ ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน และคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอย ดังแสดงในตารางที่ 22

ตาราง 23 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่มีระดับต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.854	0.210		4.066	0.000*
ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร(X_5)	0.201	0.066	0.142	3.031	0.003*
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานต่อองค์กร(X_6)	0.279	0.070	0.239	4.002	0.000*
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกในองค์กร(X_7)	0.343	0.051	0.364	6.709	0.000*

*มีระดับนัยสำคัญ สถิติ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบของตัวแปรที่มีระดับต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร(X_5) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.201, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร(X_6) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.279 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร(X_7) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนดิบเท่ากับ 0.343

ระดับค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและองค์กร(X_5) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.142($t=3.031, \text{Sig.}=0.003$), ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร(X_6) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนน

มาตรฐานเท่ากับ 0.239 ($t = 4.002$, Sig. = 0.000) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร(X_7) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.364 ($t = 6.709$, Sig. = 0.000) สามารถสร้างสมการการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานด้วยชุดตัวแปรบางประการ โดยสร้างเป็นสมการการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.854 + 0.343(X_3) + 0.279(X_2) + 0.201(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = 0.364(Z_3) + 0.239(Z_2) + 0.142(Z_1)$$

จากสมการคะแนนดิบแปลว่า การเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและองค์กรเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.201 หน่วย ในทำนองเดียวกันกับ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.279 และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.343 หน่วย

จากสมการคะแนนมาตรฐาน พบว่า ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรมีระดับต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.364$) รองลงมา คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร($\beta = 0.239$) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและองค์กร ($\beta = 0.142$)

สรุปผลทดสอบ

ตาราง 24 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน

หัวข้อ	สมมติฐาน	สถิติที่ทดสอบ	ผลการทดสอบ	ผลการทดสอบเพิ่มเติม
1	พนักงานบริษัทเอกชนที่มี วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน	One-Way Analys of Variance		ผลการทดสอบรายคู่ : พนักงานที่มีวัฒนธรรม องค์กรด้านลักษณะ สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ การทำงานมากกว่า พนักงานในลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว และพนักงานที่มี วัฒนธรรมด้านลักษณะตั้ง รับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพ การทำงานมากกว่า พนักงานในลักษณะตั้งรับ- ก้าวร้าว
1.1	ด้านลักษณะสร้างสรรค์		√ +	
1.2	ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา		√ +	
1.3	ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว		√ +	
2	ความสุขในการทำงานมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ทำงาน ของพนักงาน บริษัทเอกชนพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	Multiple Regression		ค่าน้ำหนักพยากรณ์ สามารถทำนายความสุข การทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนพื้นที่ กรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 46.50
2.1	ด้านการติดต่อสัมพันธ์		√ +	
2.2	ด้านความรักในงาน		√ -	
2.3	ด้านความสำเร็จในงาน		X	
2.4	ด้านการเป็นที่ยอมรับ		√ +	

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลการทดสอบ	ผลการทดสอบเพิ่มเติม
3	ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	Multiple Regression		คำนวณนักพยากรณ์ สามารถทำนายความผูกพันของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 41.30
3.1	ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร		√ +	
3.2	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร		√ +	
3.3	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร		√ +	
หมายเหตุ เครื่องหมาย √ หมายถึงสอดคล้องสมมติฐานระดับนัยสำคัญ 0.05 เครื่องหมาย X หมายถึงไม่สอดคล้องกับคล้อยสมมติฐาน เครื่องหมาย + หมายถึงมีผลเชิงบวก เครื่องหมาย - หมายถึงมีผลเชิงลบ				

บทที่ 5

การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่ กรุงเทพมหานคร เพื่อต้องการทราบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานให้มีความสุข และส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพของพนักงาน รวมไปถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้บริษัทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบริหารองค์กรมากขึ้นกว่าปัจจุบัน และการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบริษัทสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกต่อไป

สังเขปในการทำวิจัย

ความมุ่งหมายในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉยชา ด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความสุขในองค์กรประกอบด้วยด้านการติดต่อความสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาประยุกต์ แก้ไข และปรับปรุง ให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ให้เกิดการแข่งขัน และเกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดในเชิงธุรกิจ

3. เพื่อให้ผู้สนใจอื่นๆสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในเชิงอื่นๆ เช่น การศึกษาค้นคว้างานวิจัยด้านต่างๆเพิ่มเติม

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร

การสรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และเขตที่ทำงาน นำเสนอโดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 306 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 76.50 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 94 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 23.50

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 38 รองลงมาคืออายุ 41-60 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 34 และอายุ 21-30 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 28

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 173 คน จำนวนร้อยละ 43.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 136 คน จำนวนร้อยละ 34.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000-20,000 บาท จำนวน 91 คน จำนวนร้อยละ 22.75 ตามลำดับ

เขตที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในพื้นที่เขตปทุมวัน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 รองลงมาทำงานอยู่ในพื้นที่เขตคลองเตย จำนวน 53 คน ร้อยละ 13.25 เขตวัฒนา และเขตบางขุนเทียน จำนวน 50 คน ร้อยละ 12.50 เขตจตุจักร จำนวน 45 คน ร้อยละ 11.25 เขตบางรัก จำนวน 41 คน ร้อยละ 10.25 เขตห้วยขวาง จำนวน 32 ร้อยละ 8.00 เขตวังทองหลาง จำนวน 27 คน ร้อยละ 6.75 เขตบางกะปิ จำนวน 20 คน ร้อยละ 5.00 และเขตประเวศ จำนวน 7 คน ร้อยละ 1.75 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ จำนวน และร้อยละ ดังนี้

ด้านลักษณะสร้างสรรค์ จำนวนทั้งหมด 190 คน ร้อยละ 47.50 รองลงมา ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา จำนวนทั้งหมด 165 คน ร้อยละ 41.25 และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว จำนวนทั้งหมด 45 คน ร้อยละ 11.25

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความสุขในองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.62 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการติดต่อสัมพันธ์

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.69 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขการติดต่อสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานรู้สึกเป็นกันเอง เปิดเผยความรู้สึกนึกคิดกับเพื่อนร่วมงานได้ องค์กรที่สามารถสร้างโอกาสให้พนักงานได้พบปะหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ และพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างอิสระ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 3.79, 3.71 และ 3.58

ด้านความรักในงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.44 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขด้านความรักในงาน ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานรักงานที่ทำอยู่ และยังไม่ต้องการเปลี่ยนงานในเร็ววัน นี้ และมีความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55, 3.42 และมี

ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานมีความเพลิดเพลิน และสบายใจเมื่อได้ทำงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 3.35

ด้านความสำเร็จในงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.75 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขด้านความสำเร็จในงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และรู้สึกความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 3.85, 3.73 และ 3.66

ด้านการเป็นที่ยอมรับ

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขในองค์กร ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานได้ถูกยอมรับในความรู้ ความสามารถ มักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจ และความคิดเห็นของพนักงานมักได้รับการยอมรับจากหัวหน้า และเพื่อนในที่ทำงาน โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ย 3.62, 3.60 และ 3.55

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.72 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ องค์กรเป็นที่ยอมรับจากสังคม และพนักงานภูมิใจที่เป็นพนักงานขององค์กรนี้ เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างว่าร้ายเสียหาย พนักงานจะรีบชี้แจงทันที โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 3.91, 3.71 และ 3.57

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.55 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เมื่อทำงานไม่สำเร็จ พนักงานจะสละเวลามาทำงานจนให้สำเร็จเพื่อองค์กร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.50

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.54 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีความคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน และมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปแม้ในอนาคตอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 3.61, 3.51 และ 3.50

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.81วิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.76 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 และ 3.79 มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 3.39

ด้านปริมาณงาน

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.77 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีการวางแผนการจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงานตามข้อกำหนดกำหนด และสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.83 และ 3.61

ด้านเวลา

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า สามารถทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด และพนักงานเป็นผู้ตรงต่อเวลา สามารถรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 3.79 และ 3.66

ด้านค่าใช้จ่าย

พนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย พบความคิดเห็นอยู่ระดับสูง โดยพบค่าเฉลี่ย 3.90 วิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า

พนักงานเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นอยู่ระดับสูง ทุกข้อ ได้แก่ พนักงานได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่า และไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94, 3.90 และ 3.85

6. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน หลังจากได้ทำการทดสอบวิเคราะห์ค่ารายคู่ พบว่า

ด้านปริมาณงาน พบว่า พนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ และด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 และ 0.40 สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา พบว่า พนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ และด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 และ 0.34 สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า พนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ และด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยพบผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 และ 0.28 สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า พนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ และด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 และ 0.32 สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.592$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\beta = 0.421$) และด้านความรักในงาน ($\beta = -0.300$) ส่วนด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานข้อ 3 ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.364$) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ($\beta = 0.279$) และด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\beta = 0.142$)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อ 1 พนักงานบริษัทเอกชนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ในการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในด้านลักษณะตั้งรับก้าวร้าว-และพนักงานที่มีวัฒนธรรมด้านลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา- มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานในลักษณะ ตั้งรับก้าวร้าว- ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์นั้นมีข้อดี คือ บรรยากาศในองค์กรมีส่วนที่จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เน้นความเป็นทางการมาก พนักงานสามารถปรึกษา หรือแสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ให้แก่องค์กร และองค์กรได้ยอมรับ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไปอย่างมั่นคง

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooke and Lafferty (1989) ที่ได้อธิบายให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว วัฒนธรรมองค์กรทั้งสามรูปแบบนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำข้อมูลมาประยุกต์ แก้ไข และปรับปรุง ให้เกิดผลประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร

และสอดคล้องกับ (งานวิจัย) ของ สิมภาพร แจ่มบุญศรี (2552) ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นองค์การที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ก็ตาม ควรมีการจัดระเบียบวัฒนธรรมองค์กรตามรูปแบบต่างๆ ให้เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับเชื่อถือ และไม่เกิดความขัดแย้งของพนักงานในองค์กร รวมทั้งจะต้องได้รับความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับชั้น เพื่อทำการปรับปรุง แก้ไข ให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และความภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร

สมมติฐานข้อ 2 ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน

นั้นมีผลเชิงลบ ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ต่อด้านความรักในงาน แต่ประสิทธิภาพการทำงานกลับลดลง ซึ่งมีหลากหลายปัจจัยที่อาจจะเป็นไปได้ อาทิเช่น พนักงานนั้นอาจขาดความรู้ความสามารถ ทำงานที่ตนไม่ถนัดอยู่ หรือปัจจัยที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยครอบครัว พนักงานอาจจะมีความรักในงานที่ทำอยู่ แต่ด้วยอาจจะเป็นเสาหลักของครอบครัว ดูแลครอบครัว เลยไม่สามารถทำงานออกมาได้อย่างเต็มที่ หรืออาจจะปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบกับตัวพนักงานเอง ทำให้พนักงานอาจจะทำงานมากกว่าหนึ่งงาน ซึ่งการทำงานที่มากกว่าหนึ่งงานย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเช่นกัน และอาจจะเกิดจากปัจจัยด้านปัญหาสุขภาพ ที่พนักงานเองอาจจะมีปัญหาทางกายภาพนี้อยู่ จึงไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนด้านความสำเร็จในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion กล่าวว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจต่อการทำงานให้อย่างมีคุณค่า และมีประสิทธิภาพต่อไป Manion อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน (Joy at Work) มี 4 ด้าน คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน มีการร่วมงานกันระหว่างบุคลากร เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้มีเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน การรับรู้ว่ามีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และมีความต้องการที่จะทำงาน ด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน และการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

และสอดคล้องกับ (งานวิจัย) ของ ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) ความสุขการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานเครือข่ายรัฐ กรู๊ป ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อ 3 ความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ (งานวิจัย) ของ ภัทราพรณ แซ่ตั้ง (2556) ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ก็ตาม ซึ่งสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้ปรับเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบด้านลักษณะสร้างสรรค์ โดยมีการจัดการวางระเบียบของวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และการปฏิบัติตามอย่างไม่มีความขัดแย้งกันภายในองค์กร ควรสร้างบรรยากาศทั่วไปใน

องค์กรให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรมีการจัดการประชุม และแสดงความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับชั้นเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากพนักงานมาปรับปรุง แก้ไข ทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร และสามารถทำให้องค์กรดำเนินกิจการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่จะบรรลุถึงจุดที่สูงที่สุดของชีวิต นั่นคือ การประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน การเป็นที่ยอมรับ และงานที่ได้ทำนั้นองค์กรเห็นผลงาน เห็นคุณค่าของตน จึงสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพได้ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งพนักงานมีความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรสนับสนุน และรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกถึงค่าของตนเอง และการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าด้านความรักในงานนั้นมีผลเชิงลบ ซึ่งหมายถึงว่า พนักงานมีความรักในงานที่ทำอยู่ แต่ประสิทธิภาพการทำงานกลับลดลง ซึ่งอาจจะเกิดจากหลากหลายปัจจัย อาทิเช่น ปัจจัยที่เกิดจากครอบครัว ปัจจัยทางเศรษฐกิจ หรืออาจจะเกิดปัจจัยจากปัญหาสุขภาพ องค์กรสามารถสอบถามหรือให้ความช่วยเหลือได้บ้าง แต่หากปัจจัยเหล่านี้ยังมีอยู่ องค์กรอาจจะสนับสนุนทางด้านอื่นๆ เพื่อมาทดแทนปัจจัยด้านนี้ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสุขในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

3. ความผูกพันในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งพนักงานมีความรู้สึกภูมิใจที่จะเป็นพนักงานขององค์กรนี้ หากมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างว่าร้ายเสียหาย พนักงานจะรีบเข้าไปชี้แจงทันที องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ และความรู้สึกดีกับพนักงาน ให้มีการปกครองแบบครอบครัว มากกว่านายจ้างลูกจ้าง และการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรสามารถพูดคุยกับพนักงานได้ ทั้งปัญหาเรื่องงาน รวมถึงปัญหาเรื่องส่วนตัว เพื่อทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเอง ซึ่งเป็นประโยชน์แก่องค์กร

ข้อเสนอแนะวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงปริมาณ ควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ โดยมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ครอบคลุมพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์ และได้ข้อมูลมากขึ้น
2. อาจนำปัจจัยความสามารถในการปฏิบัติของพนักงาน มาร่วมศึกษาเพิ่มเติมในกรอบวิจัยของงานวิจัยด้วย เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Daft, R. L. (1992). *The Leadership Experience*. Mason, OH: South-Western.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. *The American Psychologist Association*, 1(2), 34-43.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33(3), 379-392.
- Schermerhorn, J., & Osborn. (1997). *Organizational behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-350.
- Steer, M. R. (1991). *Introduction to Organization Behavior*. New York: Harper Collin Publishers.
- Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental- Health. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 193-210.
- กิตติพัฒน์ ดามาวงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส านักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (การค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ และกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร), คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชวนชม กิจพันธ์. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก งบประมาณ. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ ศรีเกียรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์. (2558). สภาพปัญหา ความต้องการของแรงจูงใจ ภายใน/ภายนอก และสวัสดิการของพนักงานที่ปรึกษางานขาย PCและพนักงานที่ปรึกษา ด้านความงาม BA ของบริษัทโมเดิร์นสคาสอินเตอร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์จำกัด.
- ณัฐธัญ ถนอมรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการ ไฟฟ้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาสังคมศาสตร์)), บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐริดา ชูเจริญพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทย พาณิชย์เขตนครสวรรค์. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ติน ปรัชญพทุทธิ. (2535). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณิตย์ มากแก้ว. (2557). การศึกษาด้านความสามารถและทักษะในการทำงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม.), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎีวิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2562). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ. (วิทยานิพนธ์ วท.ม. สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2550). ศิลปะการบังคับบัญชาลึกซึ้งถึงแก่นกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: O.N.G.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2550). วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาว. (2551). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์ เพ็ชรรัตน์. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึผูกพันต่อองค์กรในองค์การธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน ญี่ปุ่น. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร”

“INFLUENCES OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND HAPPINESS AT WORK TOWARD WORK EFFICIENCY OF PRIVATE COMPANY
EMPLOYEES IN BANGKOK AREA”

คำชี้แจงแบบสอบถามฉบับนี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรม
องค์กร ความผูกพัน และความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร การตอบแบบสอบถามของท่านถือว่ามีคุณค่าต่อการศึกษา
อย่างยิ่ง จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นอันจะเป็น
ประโยชน์ต่อส่วนรวม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยตัวบุคคลใน
แบบสอบถาม ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ทำเครื่องหมาย / ใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง)

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21-30 ปี

☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี

☐ 4. 51-60 ปี

3. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

☐ 2. 10,001-20,000 บาท

☐ 3. 20,001-30,000 บาท

☐ 4. 30,001 บาทขึ้นไป

4. ท่านทำงานอยู่ในเขตใด

☐ 1. เขตวัฒนา

☐ 2. เขตบางรัก

☐ 3. เขตจตุจักร

☐ 4. เขตประเวศ

☐ 5. เขตห้วยขวาง

☐ 6. เขตวังทองหลาง

☐ 7. เขตบางกะปิ

☐ 8. เขตคลองเตย

☐ 9. เขตบางขุนเทียน

☐ 10. เขตปทุมวัน

☐ 11. เขตอื่นๆ ระบุ _____

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบ 6 ข้อ ที่มีความใกล้เคียงกับบรรยากาศการทำงานในสถานที่ทำงานของท่านในปัจจุบันมากที่สุด

- ☐ 1. การทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง ไม่เน้นความเป็นทางการมาก
- ☐ 2. องค์กรมีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเสมอ
- ☐ 3. ท่านปฏิบัติตามกฎขององค์กรทุกข้ออย่างเคร่งครัด เช่น การรักษาเวลา
- ☐ 4. บรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานมีส่วนให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างตั้งใจ
- ☐ 5. องค์กรเปิดโอกาสให้มีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน
- ☐ 6. พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรมักยอมรับ และคล้อยตามความเห็นของผู้บริหาร
- ☐ 7. องค์กรมีค่านิยมในการรับฟังความคิดเห็นมากกว่าการสั่งการ
- ☐ 8. ท่านมักจะไม่เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานให้แก่องค์กรเพราะกลัวจะเกิดข้อผิดพลาด
- ☐ 9. ท่านจะรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เมื่อมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน
- ☐ 10. บรรยากาศในการทำงานมีความเอื้ออาทรและเป็นกันเอง ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- ☐ 11. องค์กรของท่านมีการเคารพในระบบอาวุโส การตัดสินใจในการดำเนินงานใดๆ ในองค์กรมักจะขึ้นกับผู้บริหาร
- ☐ 12. พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้
- ☐ 13. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ
- ☐ 14. ท่านทำงานหนักและต้องใช้เวลาอย่างมากกว่าจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- ☐ 15. ท่านมักรู้สึกว่าแม้ทำงานดีเพียงใดก็ไม่มีใครสนใจและมองเห็นคุณค่า
- ☐ 16. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
- ☐ 17. ในองค์กรมักมีคนจับผิดการทำงาน และรายงานต่อหัวหน้างานทันทีเมื่องานเกิดผิดพลาด
- ☐ 18. พนักงานในองค์กรมีการแข่งขันกันในที่ทำงานสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

(5) = เห็นด้วยมากที่สุด (4) = เห็นด้วยมาก (3) = เห็นด้วยปานกลาง

(2) = เห็นด้วยน้อย (1) = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความสุขในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านการติดต่อสัมพันธ์					
1.งานที่ท่านทำเป็นโอกาสที่ทำให้ได้พบปะหรือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใหม่ๆ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
2.งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดง ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานท่านอื่นๆได้อย่าง เป็นอิสระร่วมกัน					
3. ท่านรู้สึกเป็นกันเอง และเปิดเผยความรู้สึก นึกคิดกับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความรักในงาน					
4.ท่านรักงานที่ท่านทำอยู่ และยังไม่ต้องการ เปลี่ยนงานในเร็วนี้					
5.ท่านมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานที่ ท่านทำอยู่					
6. ท่านมีความเพลิดเพลิน และสบายใจเมื่อได้ ทำงาน					

ความสุขในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน					
7. ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย					
8. ท่านได้ผลลัพธ์จากการทำงานดีตามความ ต้องการ					
9. ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
ด้านการเป็นที่ยอมรับ					
10. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับ จากหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน					
11. ท่านมักจะได้รับการยกย่อง ชมเชย เป็นที่ เชื่อถือและไว้วางใจจากหัวหน้า และเพื่อน ร่วมงาน					
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

(5) = เห็นด้วยมากที่สุด (4) = เห็นด้วยมาก (3) = เห็นด้วยปานกลาง

(2) = เห็นด้วยน้อย (1) = เห็นด้วยน้อยที่สุด

	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มากที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมองค์กร					
1.ท่านภูมิใจที่เป็นพนักงานขององค์กรนี้					
2.ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้ได้รับการยอมรับ จากสังคม					
3. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่าน จะรีบชี้แจงทันที					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายาม ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
4.ท่านมีความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่ รอดขององค์กร					
5.ท่านมีความเต็มใจ และทุ่มเทความสามารถใน การทำงานของท่านให้แก่องค์กร					
6.เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ท่านยินดีสละเวลามา ปฏิบัติงานให้สำเร็จ					

	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกในองค์กร					
7.ท่านมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ ตลอดไปแม้ในอนาคตท่านอาจมีการโยกย้ายหรือ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง					
8.ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง					
9.ท่านไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน					

**ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน
พื้นที่กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว

โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

(5) = เห็นด้วยมากที่สุด (4) = เห็นด้วยมาก (3) = เห็นด้วยปานกลาง

(2) = เห็นด้วยน้อย (1) = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่ เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานตรงตามที่ มาตรฐานองค์กรกำหนดไว้					
ด้านปริมาณงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณงาน ตามที่องค์กรกำหนด					
5. ท่านมีการวางแผนการจัดการปริมาณ งาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่แทรกเข้ามาได้ โดยไม่กระทบกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
ด้านเวลา					
7. ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
8. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และใช้เวลาในการทำงานอย่างคุ้มค่า					

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
9. ท่านตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
ด้านค่าใช้จ่าย					
10. ท่านได้นำทรัพยากรขององค์กรนำกลับมาใช้ใหม่เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กร					
11. ท่านปฏิบัติงานภายในเวลาอย่างคุ้มค่าและไม่เคยเบิกค่าใช้จ่ายสำหรับปฏิบัติงานนอกเวลา					
12. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สิริขวัญ หงษ์สุวรรณกุล
วัน เดือน ปี เกิด	26 พฤษภาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551-2554 นิเทศศาสตรบัณฑิต (สาขาการประชาสัมพันธ์) จาก มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2560-2562 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จาก คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	The Trust Residence Ratchada-Rama 3 20/512 ถนนนนทบุรี แขวงช่อง นนทบุรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

