

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันองค์การ
ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอริ่ง คอร์ปอเรชั่น
(ประเทศไทย) จำกัด

Relationship between Organizational Climate and Organizational
Commitment of Employees: A Case study Mektec Manufacturing
Corporation (Thailand) Company Limited

พงษ์พัฒน์ อัสวสุนทรางกูร¹ ปาวิน ชินะโชติ² และลักขมี ทุงหว่า³

Pongpat Autawasuntharangkul, Pavin Chinachoti and Laksamee Thungwha

Received: April 4, 2019

Revised: May 1, 2019

Accepted: May 2, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับบรรยากาศองค์การและความผูกพันองค์การของพนักงาน และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันองค์การของพนักงาน การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 ตัวอย่าง จากพนักงาน บริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอริ่ง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งความผูกพันองค์การด้วย และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.773$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ความผูกพันองค์การ บริษัท เม็กเทค แมนูแฟคเจอริ่ง คอร์ปอเรชั่น
(ประเทศไทย) จำกัด

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 9/9 หมู่ 9 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี e-Mail : Pongpat.non@hotmail.com

²อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 9/9 หมู่ 9 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี e-Mail : pavinkbu@gmail.com

³อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ e-Mail : lakkbua@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were to investigate: (1) organizational climate and organizational commitment level of employees and (2) the relationship between organizational climate and organizational commitment of employees. This Research is a survey research. The sample consisted of 350 samples from employees of Mektec Manufacturing Corporation (Thailand) Company Limited. Data collection using simple random sampling. Tools to collect data were analyzed using descriptive statistics such as mean, standard deviation, and inferential statistics include analysis of the correlation coefficient of Pearson.

The results of this study indicate that: (1) Employees opinions about the overall organizational climate is moderate. When considering that each aspect founded that are moderate included organizational commitment, and (2) The relationship between organizational climate and organizational commitment showed a positive correlation ($r = 0.773$) were statistically significant at 0.01.

Keywords : organizational climate, organizational commitment, Mektec Manufacturing Corporation (Thailand) Company Limited

ความเป็นมา/บทนำ

ในปัจจุบันการทำงานในส่วนงานของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้มีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งงานสรรหาบุคลากรจากภายนอกให้ตรงกับความต้องการขององค์กรเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญ แต่ประเทศไทยในปัจจุบันประสบปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันความสมดุลระหว่างค่าจ้างกับผลิตภาพแรงงาน ค่าจ้างปรับสูงขึ้นแต่ผลิตภาพแรงงานยังปรับตามไม่ทัน ทำให้เป็นปัญหาใหญ่สำหรับฝ่ายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรไม่ว่าจะภาครัฐ หรือเอกชนต่างยอมรับว่า คน หรือทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีความสำคัญ ซึ่งทั้งรัฐหรือเอกชนนั้นมีวิธีการจัดการแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทุกองค์กรมุ่งหวังคือ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงมีความต้องการให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และให้ยาวนาน แต่ถ้าองค์กรไม่สามารถรักษาความผูกพันของพนักงานในองค์กรได้ จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เช่น การมาสาย ขาดงาน และปัญหาการลาออกจากงาน (Katz & Kahn, 1996, p. 362) ซึ่งการลดปัญหาการลาออกของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยลดปัญหาด้านการสรรหาบุคลากรจากภายนอก ทำให้ฝ่ายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เล็งเห็นว่าการพัฒนาและลงทุนให้กับบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ รวมไปถึงการดูแลบุคลากรภายในให้เกิดความพึงพอใจใน

ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านบรรยากาศองค์การ เป็นต้น และปลูกจิตสำนึกเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความยั่งยืน ในขณะที่ปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารงานหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาการลาออก แต่นั่นยังต้องทำให้ผู้บริหารเพิ่มความกระตือรือร้นต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้กับองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมาได้ในรูปแบบต่าง ๆ (อัจฉรา เฉลยสุข, 2556, น. 12) ซึ่งหากองค์การไม่มีบรรยากาศการทำงานที่ดีจะส่งผลกระทบต่อพนักงานไม่มีแรงจูงใจ และเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานในปัจจุบันมีการเปลี่ยนงานบ่อยมาก โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวจะเปลี่ยนงานบ่อยกว่าพนักงานที่อายุมากขึ้น แม้ในช่วงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจก็อย่างทุกวันนี้ ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานในแต่ละองค์การยังมีจำนวนไม่ลดลงจากเดิม เหตุผลของการลาออกของพนักงานเหล่านี้คือ ความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ โดยพนักงานเหล่านี้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและต้องการแสวงหาองค์การที่ตนคิดว่า “ดีกว่า” องค์การเดิม ดังนั้น องค์การจึงไม่สามารถคาดหวังให้พนักงานซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์การ トラバจนถึงวัยเกษียณเหมือนในอดีต (Myrna, 2008, p. 1) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญของความผูกพันองค์การ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึก

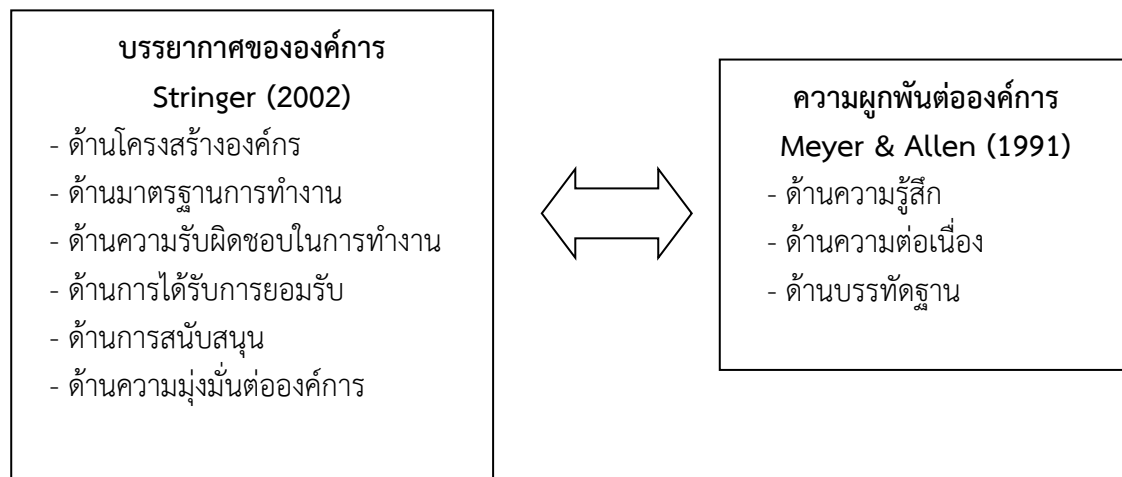
บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีบริษัท นิปปอน เม็กทรอน คอร์ปอเรชั่น เป็นบริษัทแม่ มีที่ตั้งอยู่ ณ จังหวัดอิบารากิ-เคน ประเทศญี่ปุ่น บริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ได้ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ในการผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของโลก ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจุบันมีพนักงาน 5,800 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559) เป็นหนึ่งในองค์การที่มีพนักงานจำนวนมาก และเป็นองค์การที่ทำงานเกี่ยวกับการผลิต ถ้าเกิดปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างของแรงงานจะทำให้องค์การมีความเสี่ยงในการสูญเสียอย่างมาก ถ้าองค์การสามารถเพิ่มความผูกพันในองค์การได้ จะทำให้การดำเนินกิจกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันองค์การของพนักงานในบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้้องค์การรู้ว่าการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของ้องค์การได้ ในขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการมีความผูกพันองค์การที่ดี ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความเต็มใจ และทุ่มเทที่จะใช้สติปัญญาและความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ้องค์การ โดยมีความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอยู่กับ้องค์การ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท แม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท แม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวความคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท แม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 5,800 คน คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทดสอบ วิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค จำนวน 30 ตัวอย่าง ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า บรรยากาศขององค์การค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.912 และความผูกพันต่อองค์การค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.870 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 นั้นสามารถนำมาจัดช่วงคะแนนเฉลี่ย และเกณฑ์การแปลความหมายของค่าคะแนน ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับสูงมาก
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับสูง
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำมาก

ผู้ศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์เชิงอ้างอิงทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศในการทำงานกับความผูกพันองค์การ โดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ (r) ดังนี้

- ± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ± 0.10 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท แม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ริง คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน (คิดเป็นร้อยละ 58.29) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 206 คน (คิดเป็นร้อยละ 58.86) ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน (คิดเป็นร้อยละ 48) มีสถานภาพสมรสจำนวน 227 คน (คิดเป็นร้อยละ 64.86) ประเภทการจ้างงานเป็นพนักงานรายเดือน จำนวน 274 คน (คิดเป็นร้อยละ 78.29) ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 – 3 ปี จำนวน 142 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.57) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 194 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.43)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ พบว่าปัจจัยโดยรวมของบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.17 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

- ด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์การได้กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.25$) และบางครั้งความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากการวางแผนขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.13$)

- ด้านมาตรฐานการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สิ่งที่เชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานของท่านให้ดีขึ้นได้กว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) และปัจจัยที่พอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$)

- ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานในองค์การของท่านจะมีการตรวจสอบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.47$) และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะต้องแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.95$)

- ด้านการได้รับการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมักได้รับรางวัลและคำชื่นชมมากกว่าถูกตำหนิและวิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.07$) และสิ่งที่ยังต้องการให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$)

- ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) และการไม่ได้รับความเห็นใจจากองค์กรเมื่อท่านทำงานผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.03$)

- ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่เป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.26$) และปัจจัยที่บุคลากรใส่ใจว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.19$)

Table 1 The level of employees' opinions: the organizational climate

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ด้านโครงสร้างองค์กร	2.83	0.757	ปานกลาง
ด้านมาตรฐานการทำงาน	3.25	0.652	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	3.20	0.840	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.20	0.840	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	3.29	0.836	ปานกลาง
ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร	3.24	0.757	ปานกลาง
รวมบรรยากาศองค์กรทั้งหมด	3.17	0.780	ปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กร พบว่า ปัจจัยโดยรวมของความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

- ด้านความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่รู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$) และปัจจัยที่ยินดีที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.70$)

- ด้านความต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่เป็นเรื่องยากที่จะออกจากองค์กรในตอนนี้ ถึงแม้ว่าท่านจะต้องการก็ตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.42$) และปัจจัยที่ท่านไม่เกรงกลัวผลที่อาจเกิดขึ้นเมื่อท่านลาออกจากการงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.58$)

- ด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยที่คิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.32$) และปัจจัยที่ท่านคิดว่าในปัจจุบันองค์กรมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.58$)

Table 2 The level of employees' opinions: the organizational commitment

ความผูกพันองค์กร	$\bar{X}$	S.D	การแปลผล
ด้านความรู้สึก	3.18	0.821	ปานกลาง
ด้านความต่อเนื่อง	3.17	0.877	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	2.81	0.960	ปานกลาง
รวมความผูกพันองค์กร	3.05	0.898	ปานกลาง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันองค์การพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การ ($r = 0.773$) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัท แม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การเพิ่มขึ้น ความผูกพันองค์การก็จะเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน

Table 3 The relationship between organizational climate and organizational commitment

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันองค์การ			รวม ความผูกพัน องค์การ	การแปลผล
	ด้าน ความรู้สึกลึก	ด้าน ความต่อเนื่อง	ด้าน บรรทัดฐาน		
ด้านโครงสร้างองค์การ	0.530**	0.201**	0.542**	0.523**	ปานกลาง
ด้านมาตรฐานการทำงาน	0.345**	0.456**	0.330**	0.471**	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	0.273**	0.248**	0.421**	0.391**	ต่ำ
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.624**	0.277**	0.603**	0.619**	สูง
ด้านการสนับสนุน	0.497**	0.196**	0.439**	0.465**	ปานกลาง
ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ	0.658**	0.275**	0.529**	0.601**	ปานกลาง
รวมบรรยากาศองค์การ	0.793**	0.743**	0.876**	0.773**	สูง

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันองค์การของพนักงานบริษัท แม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศองค์การ ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ภัครรัตน์ เชื้อนเคนทร์ (2551) ที่ศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากพิจารณาแต่ละด้านพบว่าในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการสนับสนุน และด้านความมุ่งมั่นต่อองค์การ เป็นต้น

ระดับความผูกพันองค์การ ผลการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันองค์การของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ แสงเดือน รักษาใจ

(2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหากพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันขององค์กร ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันขององค์กร พบว่า บรรยากาศองค์การและความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.773$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานบริษัท แม็กเท็ค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับบรรยากาศองค์การเพิ่ม จะทำให้ผลลัพธ์ของความผูกพันขององค์กรเพิ่มขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ หยุนเฮา เฮ (2557) ซึ่งได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ประเภทธุรกิจประกอบรถยนต์นั่งหรือรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ ตั้งแต่ 4 ล้อขึ้นไป ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 376 คน ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ สรญา มุกดา (2556) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2 ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fauziah, Safiah, Syakirarohan and Shukriah (2010) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันขององค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันขององค์กรเป็นในทิศทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. ด้านการได้รับการยอมรับ องค์กรต้องมีกระบวนการในการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่พนักงานอย่างมีระบบและยุติธรรม เนื่องจากในปัจจุบันพนักงานใหม่ภายในองค์กรล้วนเป็นเด็กเฟื่องฟูใหม่ ซึ่งมีทัศนคติส่วนตัวที่สำคัญ คือ ให้ความสำคัญต่อความชัดเจนในงานที่ทำให้แก่องค์กร ดังนั้น ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องปรับให้มีระบบและความยุติธรรมมากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป

2. ด้านความมุ่งมั่นต่อองค์กร ในด้านนี้องค์กรควรสร้างองค์การให้พนักงานรู้สึกเหมือนเป็นบ้านหลังที่สอง และควรให้ความความใส่ใจขององค์กรต่อพนักงานตลอดเวลา ซึ่งด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานที่มีให้แก่องค์กร หากผู้บริหารสามารถพัฒนาด้านนี้เพิ่มมากขึ้นจนกลายเป็นจุดแข็งให้แก่องค์กร จะทำให้พนักงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป

3. ด้านโครงสร้างองค์การ องค์การต้องพยายามตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน เพื่อให้เป็นผู้ได้เปรียบทางการแข่งขันในการดำเนินธุรกิจในอนาคต อธิบายให้เห็นภาพว่า การปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน และความรับผิดชอบอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องเพิ่มปริมาณงาน หรือเปลี่ยนให้รับผิดชอบในกระบวนการใหม่ ๆ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกต่อองค์การว่า องค์การได้สร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะการวางแผนผิดพลาดของผู้บริหาร ดังนั้น เมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหรือกระบวนการทำงาน ให้พยายามประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้รับรู้ถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อลดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจนส่งผลต่อความคิดในเชิงลบต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- ภักดิรัตน์ เชื้อนเคนทร์. (2551). การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรญา มุกดา. (2556). ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครราชสีมา 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาเฉพาะบุคคล หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- หยุนเฮา เฮ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Fauziah, N., Safiah, O., Syakirarohan, S., and Shukriah, I. (2010). Organizational Climate and its Influence on Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal*, 9 (2), 1-9.
- Katz, D. & Kahn, R. (1996). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & sons.
- Meyer, P. J. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.

- Myrna, G. (2008). *Recruitment and Selection: Hiring the Right Person a two-part learning module for undergraduate students*. SHRM Academic Initiatives. [Online]. Available: www.shrm.org/academicinitiatives/universities/
- Stringer. R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: McGraw Hill.