

ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความ
ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

**The relationship between types of organizational culture and the
behaviors of employee engagement of Government Officials
under the Office of Permanent Secretary, Ministry of Commerce**

ยศพล แรกขึ้น¹ ชุฬีวรรณ โชติวงษ์² & สุภัททา ปิ่นทะแพทย์²

Yodsaphon Raekkhuen¹ Chuleewan Chotiwong² & Supatta Pinthapataya²

Corresponding author: yodsaphonk@hotmail.com

Received: 27/10/67 Revised: 14/11/67 Accepted: 15/11/67

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 2) ระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ 3) เปรียบเทียบระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบระดับ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹ Student, Master of Business Administration Program, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

พฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นข้าราชการที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 จำนวน 487 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสถิติ Independent-sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติเป็นรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ความสำคัญกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน 4) ข้าราชการที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 5) ระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน โดยวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในทุกด้าน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; ความผูกพันต่อองค์กร; ข้าราชการ

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the importance level of types of organizational culture of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Commerce 2) the level of the behaviors of employee engagement of government officials 3) To compare the importance level of types of organizational culture, classified by personal characteristics 4) To compare the level of the behaviors of employee engagement of government officials, classified by personal characteristics and 5) the relationship between the importance level of types of organizational culture and the level of the behaviors of employee engagement of government officials. The research is quantitative research, the research purposive sample consisted government official who were born between 1980 and 2000, totally 487 people. The research instruments were a questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, including Independent-sample t-test, One-way ANOVA, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, the statistical significance level was set at the 0.01. The results of the research were as follows: 1) The importance level of all types of organizational culture were at a high level, the clan culture was the highest importance level 2) The level of the behaviors of employee engagement were at a high level, the strive was the highest level 3) Government officials who different of experiences and educational level, gave significantly different importance to organizational culture types 4) Government officials who different ages, experience, and job positions, had different levels of the behaviors of employee engagement and

The level of importance of all types of organizational culture is positively related to the level of all aspects of the behaviors of employee engagement, the bureaucratic culture had the highest relationship with all aspects of the behaviors of employee engagement.

Keywords: organizational culture; employee engagement; government officials

บทนำ

จากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนภายใน 20 ปี โดยเน้นการปรับสมดุลและพัฒนากิจการบริการภาครัฐ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศในการให้บริการสาธารณะ ภาครัฐต้องปรับตัวจากการทำงานแบบเดิมมาเป็นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยให้ข้าราชการมีความเป็นมืออาชีพ ทำงานเชิงรุกและคาดการณ์ล่วงหน้า อีกทั้งจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมพัฒนาประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580), 2561) ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้วางกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาการให้บริการภาครัฐที่ล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ สาเหตุหลักมาจากวิธีการทำงานที่ขาดความสร้างสรรค์ ไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังขาดการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ล้าหลัง จึงทำให้บุคลากรไม่สามารถปรับตัวได้เต็มที่ ทำให้ภาครัฐไม่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570), 2565) สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ในฐานะหน่วยงานของรัฐผู้รับผิดชอบในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของ

กระทรวงพาณิชย์ให้เป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาและบริหารข้อมูลเศรษฐกิจการค้าผ่านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ จึงต้องปฏิบัติงานตามแนวทางที่ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนดไว้ข้างต้น โดยต้องวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากรูปแบบเดิมที่เน้นการทำงานตามลำดับขั้น มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตอบโจทย์ประชาชน ได้รวดเร็ว โปร่งใส และตรงตามความต้องการ การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำให้บุคลากรสามารถทำงานอย่างเต็มที่และยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่สมาชิกองค์กรใช้ร่วมกัน อันอาจเกิดจากบุคคลสำคัญหรือพัฒนาการตามกาลเวลา แม้จะมองไม่เห็นแต่วัฒนธรรมองค์กรมีอยู่จริงและมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยช่วยสร้างเอกลักษณ์และกำหนดพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้ยังสร้างความมั่นคงและความรู้สึกปลอดภัยให้แก่บุคลากร ช่วยให้เข้าใจและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง แม้ในสถานการณ์ที่สับสน รวมถึงกระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น (เจษฎา นกน้อย, 2560) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน กระบวนการแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถนำมาใช้พิจารณาเมื่อเกิดปัญหาในองค์กรได้ ส่งผลต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กรได้ ซึ่งอาจเกิดจากผู้นำขององค์กรมีความไม่ชัดเจนในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการทุกคน

การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรมาก เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทการ

ทำงานให้กับองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพคงอยู่กับองค์กรได้ (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สบายใจ และมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ มีความชำนาญสูง และเกิดความผูกพันในการทำงานน้อย ก่อให้เกิดความรักความสามัคคี การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กรให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังทำให้บุคลากรได้ซึมซับและเปิดรับวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร (สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน, 2555) ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร และเกิดรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ความสำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานของรัฐ คือ การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และกรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรอันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2564)

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งมีข้าราชการจำนวน 1,173 คน โดยมีกลุ่มบุคลากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2543 จำนวน 498 คน หรือร้อยละ 42.46 ของข้าราชการทั้งหมด ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่า บุคลากรกลุ่มดังกล่าวเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงสนใจที่จะศึกษาการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่

เหมาะสมซึ่งจะเป็นข้อมูลให้สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์สามารถนำไปใช้ปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ทำให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การสร้าง ความพึงพอใจให้กับประชาชนและผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

1. ขอบเขตด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและศึกษาเฉพาะเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน

2. ขอบเขตด้านรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระโดยนำแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของ Daft (2018) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (2) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (3) วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายและ (4) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชาการ

3. ขอบเขตด้านพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม โดยนำแนวคิดพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt (2015) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการกล่าวถึงองค์กร (2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ (3) ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1,173 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567) โดยผู้วิจัยศึกษาเฉพาะข้าราชการที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 จำนวน 498 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่ระดับความเชื่อมั่น 99% โดยใช้สูตรในการคำนวณของ Krejcie และ Morgan (วัลลภ รัฐจันทรานนท์, 2562) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 484 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้จำนวนรวมทั้งสิ้น 487 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้

ด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเมษายน 2567

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Daft (2018) ซึ่งได้กำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและความคล่องตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจที่เป็นอิสระ เหมาะสำหรับองค์กรขนาดกลางและเล็ก ที่มุ่งกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรในการตัดสินใจ

1.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายชัดเจน เช่น กำไรและส่วนแบ่งตลาด ส่งเสริมการแข่งขันภายในองค์กร โดยมีระบบสร้างแรงจูงใจบุคลากรที่ทำผลงานดีจะได้รับผลตอบแทนสูง ขณะที่บุคลากรที่ทำผลงานไม่ดีอาจหมดกำลังใจและออกจากงาน

1.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเอื้ออาทร สมาชิกทำงานร่วมกันเหมือนครอบครัว มุ่งเน้นความร่วมมือและความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรสูง

1.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน เป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับ เหมาะสำหรับหน่วยงานรัฐบาลที่ต้องการความคาดการณ์และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ดังแผนภาพ

ความยืดหยุ่น		
สภาพแวดล้อมภายใน	วัฒนธรรมองค์กรแบบ เครือญาติ 1. ความช่วยเหลือเกื้อกูล 2. ความร่วมมือกัน 3. การรักษาข้อตกลงหรือสัญญา 4. ความยุติธรรม 5. ความเสมอภาค 6. การทำงานเป็นทีม	วัฒนธรรมองค์กรแบบ ปรับตัว 1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ส่งเสริมในการค้นคว้าทดลอง 3. ความกล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ 4. มีความเป็นอิสระ 5. มุ่งการตอบสนองของลูกค้า
	วัฒนธรรมองค์กรแบบ ราชการ ค่านิยมที่มุ่งเน้น 1. เรื่องกฎระเบียบข้อบังคับ 2. การประหยัด 3. เน้นความเป็นทางการ 4. ความมีเหตุผล 5. ความเคารพเชื่อฟัง	วัฒนธรรมองค์กรแบบ มุ่งเห็นผลสำเร็จ ค่านิยมที่มุ่งเน้น 1. การแข่งขันในการทำงาน 2. ปฏิบัติการในเชิงรุก 3. ขยันขันแข็งมุ่งมั่นในการทำงาน 4. ทำงานให้สำเร็จ ทำให้ดีที่สุด 5. มุ่งไปสู่ชัยชนะ
	ความมั่นคง	
	สภาพแวดล้อมภายนอก	

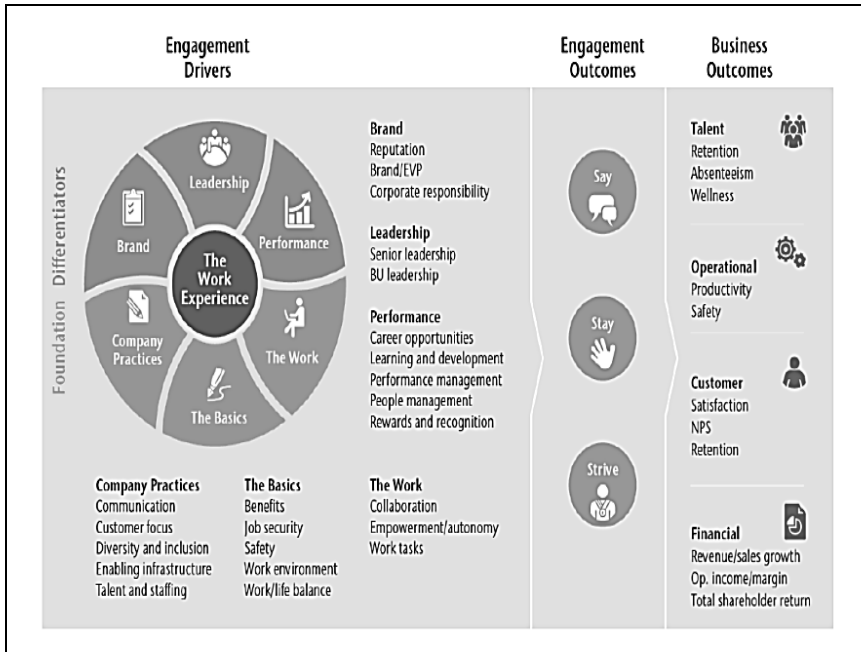
ภาพที่ 1 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร (นิตินพ ภูตะโชติ, 2566)

2. พฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Hewitt (2015) ซึ่งได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบด้วย ตัวขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร (Engagement Drivers) พฤติกรรมความผูกพัน (Engagement Outcome) และผลลัพธ์ทางธุรกิจ (Business Outcome) ความผูกพันของบุคลากรจึงเป็นตัวแปรที่นำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่เฉพาะเจาะจง มีผลผลิตที่สูงขึ้น ลูกค้า ความพึงพอใจและการเติบโตของยอดขายที่เพิ่มขึ้น โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร (the Behaviors of Employee Engagement) 3 ประการ คือ การแสดงพฤติกรรม 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1) การกล่าวถึงองค์กร (Say) คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางบวกต่อบุคคลอื่น โดยแสดงความชื่นชมความภาคภูมิใจในองค์กร มีความต้องการที่จะบอก/เล่า ให้ผู้คนทราบว่าตนเองทำงานในองค์กรนี้ และอยากชักชวนให้ผู้อื่นมาทำงานในองค์กรนี้ด้วย

2) การคงอยู่กับองค์กร (Stay) คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยบุคลากรมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์กรต่อไปเรื่อย ๆ และมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร

3) การอุทิศตนเพื่อองค์กร (Strive) คือ การที่บุคลากรทุ่มเทเวลาให้กับการทำงาน พยายามทำงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความรู้ความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่ดี และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังแผนภาพ



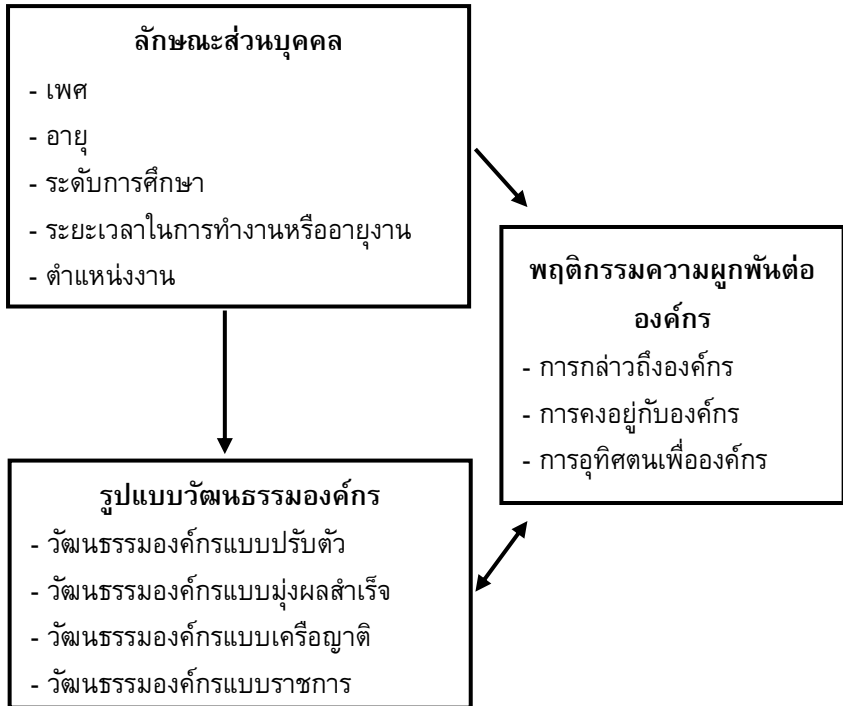
ภาพที่ 2 Aon Hewitt Engagement Model (Aon Hewitt, 2015)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงพาณิชย์ ได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นร่วมกับข้อคำถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อคำถามมาปรับให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้านประกอบด้วย ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีคำถามจำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกล่าวถึงองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย (T-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ โดยเป็นการทดสอบข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม กรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าเฉลี่ย (F-test) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณีลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงาน และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffé โดยการทดสอบความแตกต่างดังกล่าว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.31 รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 และน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.018 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ข้าราชการมีระดับพฤติกรรมที่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 4.21 และระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.35 รองลงมา คือ ด้านการกล่าวถึงองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 และด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัด กระทรวงพาณิชย์ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

3.1 ข้าราชการที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและรายรูปแบบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

4.1 ข้าราชการที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวม และพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวมและพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวม และพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวม และพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับระดับพฤติกรรมที่ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า

5.1 ระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบ ในทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ปานกลาง และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ปานกลาง

5.2 ระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ด้านการกล่าวถึงองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบ อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ปานกลาง และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ปานกลาง

5.3 ระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ปานกลาง และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ปานกลาง

5.4 ระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ปานกลาง และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ปานกลาง

อภิปรายผล

เพื่อให้การนำผลการวิจัยสามารถนำไปใช้งานได้อย่างเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรและระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ข้าราชการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการมีรูปแบบการทำงานร่วมกันในลักษณะ

มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือและความภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลให้ข้าราชการมีระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านสูงขึ้น ซึ่งผลการศึกษาข้างต้นจึงสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ Daft (2018) และความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt (2015) ที่แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่จะช่วยสร้างพฤติกรรมความผูกพันของข้าราชการให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สามารถสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ซึ่งทำให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนและผู้รับบริการ และจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวต่อไป

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับ

ความสำคัญของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า

2.1 ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ข้าราชการให้ความสำคัญกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมรักษ์ วิชาชู (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับชิตชนก แดงอ่อน (2557) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก มีผลการศึกษาว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

2.2 เพศและอายุ ไม่ส่งผลให้ข้าราชการให้ความสำคัญกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สันธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง มีผลการศึกษาว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับระดับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะส่งผลให้มีพฤติกรรมความผูกพันแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมความผูกพันแตกต่างกัน สอดคล้องกับตลนภา ตีบุปผา (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัท เอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ มีผลการศึกษาว่า อายุและระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่เพศและระดับการศึกษาสูงสุดไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

4.1 วัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้นี้คือ นันทนา มาศภากร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ มีผลการศึกษาว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ และสุวิสา พลอยแก้ว (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ มีผลการศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กรการ สุลีวัลย์ หมีเรตร์ และนิตนา ฐานิตชนกร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีผลการศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศดังนี้คือ Soni (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพของพนักงานในบริษัท ผู้ผลิตในอินเดีย มีผลการศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพของพนักงานแตกต่างกัน โดยผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันและประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึง Alias, Othman and Romaiha (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันของพนักงาน : ในมุมมองของบริษัทผู้ผลิตในมาเลเซีย มีผลการศึกษาว่า วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบมุ่งสู่การเติบโตในตลาด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรรายรูปแบบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับระดับพฤติกรรมความผูกพันของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

สอดคล้องกับปรารถนา ผกาแก้ว (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายดีส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยจากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์เป็นวัฒนธรรมแบบเครือข่ายดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดให้ภาครัฐปรับเปลี่ยนรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมรูปแบบอื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่า ข้อคำถาม “ท่านได้รับการกระตุ้นให้ทำผลงานโดดเด่นกว่าหน่วยงานอื่น” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงว่า ปัจจุบันหน่วยงานไม่ได้มีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการแข่งขันหรือพัฒนางานให้โดดเด่นกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับข้อคำถาม “ท่านมักแข่งขันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ” ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดรองลงมา แสดงว่า บุคลากรไม่มีความรู้สึกที่ต้องการจะแข่งขันในการทำงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับควรพิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวและนำมากำหนดแนวทางการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการแข่งขันเพื่อพัฒนางานของตนเองให้มีความโดดเด่นเหนือกว่าบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยอาจกำหนดเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่เปิด

โอกาสให้บุคลากรได้เกิดการแข่งขันระหว่างกันภายในหน่วยงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์มีประสิทธิภาพการทำงานสูงและสอดคล้องกับเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยจากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน 10-15 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น โดยข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานระหว่าง 10-15 ปี มีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานระหว่าง 10-15 ปี มีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ด้านการการอุทิศตนเพื่อองค์กรต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานระหว่าง 10-15 ปี ขาดแรงจูงใจ ความเต็มใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงไม่สามารถกระตุ้นหรือผลักดันให้ตนเองปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอได้ ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จึงควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับกลุ่มข้าราชการที่มีระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานระหว่าง 10-15 ปี โดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวให้สูงขึ้นต่อไป เพื่อผลักดันให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีความตั้งใจที่จะใช้แรงกายและแรงใจอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน และถึงแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคก็จะยังคงทำงานต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยจากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่น และเมื่อพิจารณา พฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความผูกพันด้านต่าง ๆ สูงกว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่นเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความผูกพันโดยรวมต่ำกว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่น และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพัน ด้านการอยู่กับองค์กรและด้านการอุทิศตนเพื่อองค์กร ต่ำกว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบอื่นเช่นกัน ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์จึงควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรทุกรูปแบบให้มากขึ้น โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกระทรวงพาณิชย์โดยรวมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อจะได้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรมากที่สุด

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อจะได้ทราบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์กรสูงขึ้นในทางเดียวกันหรือไม่

2.3 ควรศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชฎาภรณ์ เพี้ยยุระ. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิมคมจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชิดชนก แดงอ่อน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นันทนา มาศภากร. (2561). “ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานอุตสาหกรรมเซรามิกส์ จังหวัดราชบุรี.” วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 5(1), 31-41.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.เอ็นท์ (1991) จำกัด.
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (13 ตุลาคม 2561). ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). 135(82 ก), 64-71.
- ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). 139(258 ง), 132-138.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). “การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ และเครทซ์-มอร์แกรน.” วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตวิทยา. 8(1), 11-28.
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมรภัษ วิชาชู. (2554). ทศนคติของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2555). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: การเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของธุรกิจโรงแรมไทยยุค AEC. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2565. จาก <http://www.cs.human.ku.ac.th/>
- สุลีวัลย์ หมีแรตรัตน์ และนิธนา ฐานิธรนกร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 14 : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต.
- สุวิสา พลายแก้ว. (2557). วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ. การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2557. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2564). แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2565. จาก <https://personnel.ops.moc.go.th/th/content/category/>
- อนุดิษฐ์ ฐานิไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2565. จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246209>
- Alias, N.E., Othman, R. and Romaiha, N.R. (2022). [Serial online]. "The Effects of Organizational Culture on Employee Engagement : A Malaysian Manufacturing Company's Perspective." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 12(7), 1733-1745.

Daft, R.L. (2018). *Organization Theory and Design*. Tenth edition. Ohio : South-Western Cengage Learning.

Hewitt, A. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. cited 2022 Sep, 15. from <http://www.aon.com/human-capital-consulting/thought-leadership/talent/aon-hewitt-model-of-employee-engagement.jsp>

Soni, S. (2019). "Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Effectiveness in Indian Manufacturing Company." *IITM Journal of Management and IT*. 10(2), 42-52.