

วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

Organizational culture and happiness at work that affect personnel's commitment to the organization in government center Nong Bua Lamphu Province

นภัสสรณ์ ละศี

ในปัจจุบันองค์กรและสถาบันต่างๆ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงตามกระแส โลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนเทคโนโลยี ส่งผลให้ องค์กรและสถาบันต่างๆ ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึง เกิดการตระหนักถึงการบริหารทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management) เนื่องจาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงาน ภายในองค์กรและมุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นหัวใจสำคัญต่อการ เปลี่ยนแปลง องค์กร มนุษย์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่ม (Initiative) และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการ นำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถี ประพฤติ ปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม ไม่ว่าจะเป็นภาษา หรือวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คน รวมกลุ่มกันเป็น มนุษย์สังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรมตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการ ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผล ให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคมดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการ บริหารและแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือภาพพจน์ที่ดีอันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและ ความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หรือวัฒนธรรมบริษัท (Corporate culture) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ต่อองค์กร ไม่ว่าองค์กรจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ล้วนต้องมีไว้เพื่อช่วยยึดเหนี่ยว และเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับ คนทั้งองค์กรโดยวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยปรับแนวความคิดในกระบวนการทำงานในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรและสถาบันทุกแห่ง ต่างมีวัฒนธรรม ของตนเอง โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะปรากฏอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็น ได้โดยรับรู้ รับทราบจาก สิ่งประดิษฐ์ต่างๆขององค์กร เช่น สัญลักษณ์ พิธีการ อีกส่วนหนึ่งคือส่วนที่อยู่ลึกลงไปหรือ มองไม่เห็นแต่สมาชิกในองค์กรรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กร หรือความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ปรัชญา ขององค์กร วัฒนธรรมจะเกิดขึ้นหรือคงอยู่ได้ด้วยแนวทางต่างๆ เริ่มต้นจากผู้ก่อตั้งที่จะสร้างมาตรฐานของพฤติกรรม และค่านิยมบางอย่างขึ้นมา หลังจากนั้นผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้สืบทอดวัฒนธรรมให้คงอยู่ รวมถึงพนักงานรุ่นใหม่ที่จะ รับเข้ามา ดังนั้นการสรรหาและคัดเลือกจึงสำคัญ การให้ความสำคัญกับตัววัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและ วัฒนธรรมมีประโยชน์ต่อองค์กร(สุพานี สฤญ์วานิช, 2552) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยิ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความ แข็งแกร่ง คนในองค์กรก็จะเกิดพฤติกรรมที่แนบแน่นและเกิดจิตวิญญาณมุ่งมั่นที่จะ ร่วมมือกันทำงาน เป็นทีมด้วยความเป็นหนึ่งเดียวกัน ก่อเกิดความผูกพันในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือ ชี้นำแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติภายในองค์กรให้เหมาะสมต่อหลักปฏิบัติงานร่วมกัน ถือเป็นกลไก ในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำ ทรัพยากรมนุษย์มา ใช้ ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความ ยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์กร ค่าตอบแทนสูงจูงใจและ สวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัด

สภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน และที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของ สมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรแล้วการรักษาให้ บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดี กับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากร ในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีของ Robbins ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะมีเนื้อความสอดคล้องและครอบคลุมกับองค์กรที่ใช้ในการศึกษา มากที่สุด ซึ่ง Robbins (1994 : 254) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กร ยึดถือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ

1. การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับของความรับผิดชอบ อิสระทางความคิดของแต่ละคนและมีโอกาสในการแสดงความคิดสร้างสรรค์

2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานสามารถ อดทนต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้ กล่าวยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงการ แสวงหาโอกาสและทดลองสิ่งใหม่ๆ พนักงานรู้สึกว่ามีการกระทำในสิ่งที่ท้าทายอย่างเหมาะสม

3. การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ และ ความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. การร่วมมือ (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและร่วมมือกัน

5. การสนับสนุนการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้เตรียม หรือทำการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีการให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนกฎระเบียบ ปริมาณการควบคุมบังคับบัญชา โดยตรงที่ใช้ในการดูแล และควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

7. เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเป็นเอกลักษณ์ของ องค์กรในแบบส่วนรวมมากกว่าแบบของกลุ่ม หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

8. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ ระดับของการกำหนดแนวทางการให้ รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งโดยจะอาศัยเกณฑ์ต่างๆ จากการปฏิบัติงานหรือ ความอาวุโส เป็นต้น

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงาน ได้รับความกดดัน จากสิ่งที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง โดย ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่าสามารถทนต่อความขัดแย้ง หรือความแตกต่างกันได้

10. แบบของการสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการสื่อสารใน องค์กรที่ถูกจำกัด โดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ รวมถึงประเภทของระบบการ ติดต่อสื่อสาร

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

Manion (2003:302) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนอง จากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองมีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมี ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุ และผล ส่งผลให้สามารถ ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้ แสดง 7 อารมณ์ ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ ปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความสุข จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ ได้รับมอบหมาย มีความผูกพัน ในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวก และด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมใน การทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

Manion (2003 : 652-655) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดย ที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับ บุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา การพูดคุยอย่างเป็น 9 มิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับ บุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตน รับผิดชอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับ ยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดี และความไว้วางใจใน การทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

Warr's Vitamin Model (1999:223) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการ ที่ควรพิจารณา ในกระบวนการประเมินค่าเนื่องจากปัจจัยลักษณะของสิ่งแวดล้อมทั้ง 10 ประการ นี้มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคลใน ที่ทำงานและเปรียบดังเช่นวิตามินที่มีความจำเป็นต่อ ร่างกายคนเรา สนับสนุนส่งเสริมให้แต่ละคนมีความสุข ประกอบด้วยดังนี้

1. โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถ ควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณ์ต่างๆ การให้โอกาสบุคคลในการ ตัดสินใจและกระทำการต่างๆ ในวิธีที่เห็นว่า เหมาะสม

2. โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ หมายถึง ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะขัดขวางหรือให้โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะของบุคคล

3. เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก หมายถึง การมีอยู่หรือการขาดหายไปของเป้าหมายที่ถูกสร้างจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งบางครั้งหมายถึงความต้องการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและกฎเกณฑ์ที่จำเป็น

4. ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงานไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำ และข้อกำหนดของช่วงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

5. ความบริสุทธิ์ของสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สว่าง ถ่ายเทหรือมีดื่บ

6. ความมีเงินเพียงพอในการใช้สอย เกี่ยวข้องกับระดับรายได้/เงินเดือน จำนวนที่ต้องใช้จ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล

7. ความปลอดภัยทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ไม่มั่นคงร้าย และป้องกันการ คุกคามทางร่างกายจากภายนอก

8. โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะติดต่อกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน

9. ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม หมายถึง ตำแหน่งภายในโครงสร้างของสังคมที่บุคคลอื่น นิยมสรรเสริญ

10. การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน หมายถึง การได้รับการ อำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ จากผู้นำและการบริหารจัดการ

Ryff's Model of Well-Being (1989:36-38) ได้แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนไว้ ดังนี้

1. การยอมรับตัวเอง คือ การประเมินค่าเป็นบวกของตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมา

2. ความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

3. อิสรภาพในการปกครองตนเอง คือ การตระหนักว่าตนมีความสามารถในการพินิจ พิจารณาและตัดสินใจด้วยตนเอง และความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคมให้คิด หรือแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง

4. ความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคลอื่นโดยการแสดงออก เช่น ความเป็นห่วง อย่างจริงใจ เกี่ยวกับความเป็นอยู่หรือความผาสุกของคนอื่น

5. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง คือ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ

6. เป้าหมายของชีวิต คือ มีความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมาย และมีบางอย่างที่ จะต้องอยู่เพื่อสิ่งนั้น **แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพัน ต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการยอมรับเป้าหมาย และนโยบายการบริหาร ขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะด ารงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป Allen and Meyer (1990 : 1-18, อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 16-17) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisam) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็น การแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน (2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ (3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบ ของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย และนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะด ารงความเป็นสมาชิกของ องค์กรตลอดไป

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้เก็บข้อมูลการวิจัยใน ระหว่างเดือน กันยายน พ.ศ. 2567 ถึง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยด้วย การศึกษาจากเอกสารถึง แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ครอบคลุมถึงประเด็นที่จะทำการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ไปทดลองใช้การประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อ ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม จึงจะเก็บข้อมูลจริงจากประชากรที่เป็นบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัด หนองบัวลำภู

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียด ต่อไปนี้ คือ

ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยได้เลือก ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า ศูนย์ราชการ จังหวัด หนองบัวลำภู มีบุคลากร จำนวน 1,500 คน สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัย เลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1967 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์ จารุ , 2551) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่า $N = 1,500$, $e = 0.05$

$$n = \frac{1,500}{1+(1,500(0.05^2))}$$

$$n = \frac{1,500}{1+3.75}$$

$$n = 315.78 \text{ คน (ประมาณ 320 คน)}$$

จากประชากรทั้งหมด 1,500 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 320 คน แล้วใช้ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งประเภทของประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วจึง สุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มย่อย ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น

1. วัฒนธรรมในองค์กร

- 1.1 การริเริ่มส่วนบุคคล
- 1.2 การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง
- 1.3 การกำหนดทิศทาง
- 1.4 การร่วมมือ
- 1.5 การสนับสนุนการจัดการ
- 1.6 การควบคุม
- 1.7 เอกลักษณ์
- 1.8 ระบบการให้รางวัล
- 1.9 ความอดทนต่อความขัดแย้ง
- 1.10 แบบของการสื่อสาร

2. ความสุขในการทำงาน

- 2.1 การติดต่อสัมพันธ์ (Connections)
- 2.2 ความรักในงาน (Love of the Work)
- 2.3 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement)
- 2.4 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึ
2. ความผูกพันทางด้านความต่อเนื่อง
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในสังคม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Conguence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 1 = ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$IOC = \frac{\text{ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้ผลจากการประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (ค่าคะแนนคิดเป็นค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.50) ในงานวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญเพียง 1 ท่านเป็นผู้ประเมิน จึงไม่สามารถคำนวณค่า IOC ได้ ดังนั้นจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในขั้นตอนต่อไป

ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ติรภานนท์, 2549)

ผลการตรวจสอบจากแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด (Pre-test) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (เมื่อเทียบกับ 0.75) จึงไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภูแหล่งข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 3 ส่วน ใหญ่ คือ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

เนื่องจากระยะเวลาจำกัด ผู้วิจัยจึงได้จัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 ชุด ให้กับบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูลและนำกลับมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

ได้จากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความตระหนักออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

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

การแปลความหมายของคะแนน โดยแบ่งช่วงระดับความคิดเห็นด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ด้วยวิธีการหาความกว้างและอันตรภาคชั้น (ประคอง กรรณสูตร, 2538) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

คะแนน 4.21-5.00	หมายถึง ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน 3.41-4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน 2.61-3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน 1.81-2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน 1.00-1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน โดยแบ่งช่วงระดับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

ความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

คะแนน 4.21-5.00	หมายถึง ระดับความความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน 3.41-4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน 2.61-3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน 1.81-2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน 1.00-1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยตัวแปรต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. ระดับของวัฒนธรรมองค์กร ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร จะใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติเชิงอนุมาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ใช้ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์และพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งจะส่งผลมาจากตัวแปรต้นตั้งแต่สองตัวขึ้นไป

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในงานวิจัย เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและความหมายของตัวแปรให้ตรงตามแนวคิดทฤษฎี

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบแบบสอบถามฉบับร่างในเบื้องต้น ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ แก้ไขถูกต้องครบถ้วนตามกรอบแนวคิด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ใช้ดัชนี IOC (Item Objective Congruence) รายละเอียดดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม
	ΣR	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็น
			ของผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเงื่อนไขเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตัดสินอย่างเป็นระบบ มีลักษณะการให้คะแนนรายละเอียดดังนี้

- 1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายละเอียดดังนี้

ค่าดัชนี IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการนำไปใช้ได้

ค่าดัชนี IOC น้อยกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการนำไปใช้ไม่ได้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน ในกรณีนี้นำไปใช้กับบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

7. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีวิธีการดังนี้

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษา จำนวน 30 คน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับโดยการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับแยกรายด้าน

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

2. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐาน
Y	แทน	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดง ถึงน้ำหนักของ ความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้น ทั้งหมดกับ ตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R Square Adjusted	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. error of the Estimate	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านี้สำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

ข้อมูลของประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู	ระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู (N=320)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การริเริ่มส่วนบุคคล	4.7031	0.36341	มากที่สุด
การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง	4.6625	0.32644	มากที่สุด
การกำหนดทิศทาง	4.6260	0.27317	มากที่สุด
การร่วมมือ	4.6333	0.27225	มากที่สุด
การสนับสนุนการจัดการ	4.5625	0.35546	มากที่สุด
การควบคุม	4.5958	0.29364	มากที่สุด
เอกลักษณ์	4.6328	0.23824	มากที่สุด
ระบบการให้รางวัล	4.6250	0.29212	มากที่สุด
ความอดทนต่อความขัดแย้ง	4.6208	0.31449	มากที่สุด
แบบของการสื่อสาร	4.6615	0.34762	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.632	0.17469	มากที่สุด

จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.6332 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.17469 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมากที่สุด พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.7031 S.D.=0.36341) รองลงมา ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.6625 S.D.=0.32644) ด้านการร่วมมือ มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.6333 S.D.=0.27225) ด้านเอกลักษณ์ มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.6328 S.D.=0.23824) ด้านแบบของการสื่อสาร ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.6615 S.D.=0.34762) ด้าน ระบบการให้รางวัล ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.6250 S.D.=0.29212) ด้าน การกำหนดทิศทาง ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.6260 S.D.=0.27317) ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.6208 S.D.=0.31449) ด้าน การควบคุม ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.5958 S.D.=0.29364) และด้านการสนับสนุนการจัดการ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.5625 S.D.=0.35546)

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู	ระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู (N=320)		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
การติดต่อสัมพันธ์	4.5927	0.32068	มากที่สุด
ความรักในงาน	4.6229	0.39081	มากที่สุด
ความสำเร็จในงาน	4.6573	0.28350	มากที่สุด
การเป็นที่ยอมรับ	4.6969	0.2194	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.6424	0.21269	มากที่สุด

จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.6424 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.21269 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมากที่สุด พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด การเป็นที่ยอมรับ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.6969$ S.D.=0.21954) รองลงมา ความสำเร็จในงาน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.6573$ S.D.=0.28350) ความรักในงาน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.6229$ S.D.=0.39081) การติดต่อสัมพันธ์ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.5927$ S.D.=0.32068)

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภูในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู	ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู (N=320)		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก	4.6042	0.25230	มากที่สุด
2. ความผูกพันทางด้านความต่อเนื่อง	4.6083	0.38257	มากที่สุด
3. ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในสังคม	4.7625	0.27527	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.6583	0.24240	มากที่สุด

จากตารางแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.6583 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24240 เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมากที่สุด พบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในสังคม ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.7625$ S.D.=0.27527) รองลงมา ด้านความต่อเนื่อง ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.6083$ S.D.=0.38257) ด้านความรู้สึก ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.6042$ S.D.=0.25230)

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมุติฐานวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางการตรวจสอบปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ
 จังหวัดหนองบัวลำภู

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.016	10	1.602	181.436	.000 ^b
Residual	2.728	309	.009		
Total	18.743	319			

จากตารางแสดงให้เห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์
 ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางการแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 ของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.069	.160		6.694	.000
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	-.078	.017	-.117	-4.663	.000
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง	-.016	.021	-.022	-.787	.432
3. การกำหนดทิศทาง	-.069	.022	-.077	-3.065	.002
4. การร่วมมือ	.151	.025	.169	6.034	.000
5. การสนับสนุนการจัดการ	-.005	.021	-.008	-.246	.806
6. การควบคุม	-.070	.028	-.084	-2.468	.014
7. เอกลักษณ์	.139	.060	.136	2.325	.021
8. ระบบการให้รางวัล	.268	.046	.323	5.766	.000
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง	.207	.027	.268	7.765	.000
10. แบบของการสื่อสาร	.248	.030	.356	8.223	.000

ตารางการตรวจสอบปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ
 จังหวัดหนองบัวลำภู

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	18.305	4	4.576	3291.103	.000 ^b
Residual	.438	315	.001		
Total	18.743	319			

จากตารางแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์
 ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางการแสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.094	.054		1.740	.083
1. การติดต่อสัมพันธ์	.190	.013	.252	14.349	.000
2. ความรักในงาน	.226	.020	.365	11.207	.000
3. ความสำเร็จในงาน	.517	.023	.605	22.695	.000
4. การเป็นที่ยอมรับ	.050	.018	.045	2.805	.005

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู		
1. การริเริ่มส่วนบุคคล	✓	
2. ความอดทนต่อความเสี่ยง	✓	
3. การกำหนดทิศทาง	✓	
4. การร่วมมือ	✓	
5. การสนับสนุนการจัดการ		✓
6. การควบคุม	✓	
7. เอกลักษณ์	✓	
8. ระบบการให้รางวัล	✓	
9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง	✓	
10. แบบของการสื่อสาร	✓	

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
ปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู		
1. การติดต่อสัมพันธ์		✓
2. ความรักในงาน	✓	
3. ความสำเร็จในงาน	✓	
4. การเป็นที่ยอมรับ	✓	

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและผลสรุปตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม วัฒนธรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.632 โดยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.7031 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36341 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมด องค์กรของท่านได้ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีนวัตกรรม มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.728$ S.D.=0.4455) รองลงมา องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.691$ S.D.=0.4630) ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.691$ S.D.=0.4630)

2. ด้านความอดทนต่อความเสี่ยง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6625 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32644 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านมีความกล้าแสดงออกความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม ถึงแม้ในที่ประชุมจะไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของท่าน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.684$ S.D.=0.4655) รองลงมา องค์กรมีการหาโอกาสและให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.653$ S.D.=0.4767) ท่านมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะกระทบต่อตัวท่านในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.650$ S.D.=0.4777)

3. ด้านการกำหนดทิศทาง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6260 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27317 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านรู้ว่องค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานอย่างไรจากตัวท่าน เพื่อวัดความก้าวหน้าขององค์กร ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.697$ S.D.=0.4603) รองลงมา องค์กรของท่านได้มีการกำหนดแนวทาง กับผลการปฏิบัติงานของท่านไว้อย่างชัดเจน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.638$ S.D.=0.4815) องค์กรของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.544$ S.D.=0.4989)

4. ด้านการร่วมมือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6333 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27225 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมกีฬาสามัคคี ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.77$ S.D.=0.420) รองลงมา เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.631$ S.D.=0.4832) องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการกระตุ้นภายในองค์กรทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและเกิดการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.497$ S.D.=0.5818)

5. ด้านการสนับสนุนการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4562 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35546 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับท่านอย่างชัดเจน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.631$ S.D.=0.4832) รองลงมา เมื่อเกิดปัญหาในการในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตัวเอง หัวหน้าหน่วยงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาของท่านอย่างเต็มที่ ระดับ

ความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.591$ S.D.=0.5747) องค์กรของท่านมีการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้มีส่วนร่วมการบริหารงานอยู่เสมอ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.466$ S.D.=0.5588)

6. ด้านการควบคุม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5958 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29364 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.663$ S.D.=0.4736) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมการปฏิบัติงานของท่านโดยตรง เพื่อให้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.575$ S.D.=0.4951) องค์กรของท่านมีกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.550$ S.D.=0.4983)

7. ด้านเอกลักษณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6328 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23824 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านมีความยินดีในการแสดงตนและมีความภูมิใจในการทำงาน ณ องค์กรแห่งนี้ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.656$ S.D.=0.5137) รองลงมา องค์กรของท่านให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.622$ S.D.=0.4857) เมื่อมีคนมาว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้เกิดความเสียหาย ท่านพร้อมแสดงตนว่าเป็นบุคลากรขององค์กรและพร้อมชี้แจงให้คนอื่นเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงาน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.644$ S.D.=0.4796)

8. ด้านระบบการให้รางวัล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6250 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29212 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ องค์กรของท่านมีระบบที่ชัดเจนในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้กับเจ้าหน้าที่ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.628$ S.D.=0.4841) รองลงมา องค์กรของท่านได้มีการกำหนดการให้รางวัล กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.625$ S.D.=0.4849) ท่านมีความเห็นว่าการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร พิจารณาจากผลงานมากกว่าความสนิทสนม อารมณ์ หรือความชอบส่วนตัว ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.622$ S.D.=0.5464)

9. ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6208 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31449 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะนำความขัดแย้งนี้หารือในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.725$ S.D.=0.4472) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาขององค์กรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถวิจารณ์นโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.606$ S.D.=0.4893) ท่านมีความอดทนต่อความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.531$ S.D.=0.4998)

10. ด้านแบบของการสื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6615 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34762 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ การติดต่อสื่อสารในองค์กรมักเป็นรูปแบบการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงานบนลงล่าง ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.763$ S.D.=0.4262) รองลงมา การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.622$ S.D.=0.5464) ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงานตามสายงาน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.600$ S.D.=0.4907)

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 320 คน ในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวม ความสุขของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6424 โดยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ สื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.5927 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32068 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านและเพื่อร่วมงานในองค์กรของท่านช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.634$ S.D.=0.4824) รองลงมา ท่านและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.631$ S.D.=0.4832) ท่านมีความสุขในการทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.513$ S.D.=0.5006)

2. ด้านความรักในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6229 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39081 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.744$ S.D.=0.4372) รองลงมา ท่านมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในงานที่ท่านทำในองค์กรจนสำเร็จ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.622$ S.D.=0.5464) ท่านมีความรัก ความผูกพัน กับงานที่ท่านทำในองค์กร ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.503$ S.D.=0.5599)

3. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6573 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28350 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านมีความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำในองค์กร ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.744$ S.D.=0.4372) รองลงมา ท่านรู้สึกมีชีวิต มีคุณค่า จากงานที่ท่านทำในองค์กร ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.725$ S.D.=0.4472) ท่านได้ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.503$ S.D.=0.5599)

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6969 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.21954 ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาข้อย่อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งหมดดังนี้ ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=5.000$ S.D.=0.0000) รองลงมา เพื่อนร่วมงานของท่าน ยอมรับในความรู้และยอมรับในความสามารถของท่าน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.572$ S.D.=0.5552) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน ระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.519$ S.D.=0.5004)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานของการศึกษา วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวัฒนธรรมในองค์กร มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.6332 ความสุขในการทำงาน องค์กร มีระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.6424 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า อยู่ในระดับความคิดเห็น ระดับมากที่สุดเหมือนกันทั้ง 2 ด้าน

อภิปรายผลการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กร ไม่ว่าองค์กรจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่ ล้วนต้องมีไว้เพื่อช่วยยึดเหนี่ยว และเป็นทิศทางกำกับการทำงานสำหรับคนทั้งองค์กรโดยวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยปรับแนวความคิดในกระบวนการทำงานในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน

จากการวิจัย วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

วัฒนธรรมในองค์กรและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู

ด้านวัฒนธรรมในองค์กร

1. การริเริ่มส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ องค์กรกับเทคโนโลยีนวัตกรรม มากที่สุด รองลงมาคืออิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย และการสนับสนุนความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์

2. การยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่อาจกระทบต่อตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มากที่สุด รองลงมาคือองค์กรควรมีการหาโอกาสและให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และความกล้าแสดงออกความคิดเห็นใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในที่ประชุม ถึงแม้ในที่ประชุมจะไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นก็ตาม

3. การกำหนดทิศทาง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การคาดหวังขององค์กรในการปฏิบัติงาน จากเจ้าหน้าที่ เพื่อวัดความก้าวหน้าขององค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรมีการกำหนดแนวทาง กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน และองค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน

4. การร่วมมือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในการมีส่วนร่วมและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมกีฬาสามัคคี มากที่สุด รองลงมา คือ การประสานงาน ความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ และการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการกระตุ้นภายในองค์กรทำให้เกิดพฤติกรรมกรรมการประสานงานและเกิดการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน

5. การสนับสนุนการจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ผู้ในส่วนของผู้บังคับบัญชามีช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ในองค์กรอย่างชัดเจน มากที่สุด รองลงมา คือ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ในองค์กร และการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้มีส่วนร่วมการบริหารงานภายในองค์กร

6. การควบคุม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ องค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับ ภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยตรงเพื่อให้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงการมีกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่

7. เอกลักษณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การแสดงความยินดีในการแสดงตนความภูมิใจในการทำงานภายในองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ การแสดงตนว่าเป็นบุคลากรขององค์กรและพร้อมชี้แจงให้คนอื่นเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรที่ท่านทำงาน เมื่อมีคนมาว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ให้เกิดความเสียหาย และในส่วนขององค์กรให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

8. ระบบการให้รางวัล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ องค์กรได้มีการกำหนดการให้รางวัล กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย มากที่สุด รองลงมา คือ การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร พิจารณาจากผลงานมากกว่าความสนิทสนม อาวุโส หรือความชอบส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ และในส่วนขององค์กรมีระบบที่ชัดเจนในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้น หรือการเลื่อนตำแหน่งให้กับเจ้าหน้าที่

9. ความอดทนต่อความขัดแย้ง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะนำความขัดแย้งนี้หารือในที่ประชุมเพื่อหาทางออกร่วมกัน มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาขององค์กรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถวิจารณ์นโยบายขององค์กรได้อย่างเปิดเผย และในส่วนของความอดทนต่อความขัดแย้งและแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้

10. แบบของการสื่อสาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การติดต่อสื่อสารในองค์กรที่มักเป็นรูปแบบการสั่งการตามลำดับของการบังคับบัญชาตามสายงาน บนลงล่าง มากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีการ

เปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงเหตุผลต่างๆ ที่เกิดจากข้อผิดพลาดในการทำงานตามสายงาน และในส่วนของ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ

ด้านความสุขในการทำงาน

1. การติดต่อสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ เจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มากที่สุด รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่และเพื่อร่วมงานในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และใน ส่วนของความสุขของเจ้าหน้าที่ในการทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน
2. ความรักในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ความภูมิใจของเจ้าหน้าที่ในงานที่ทำใน ปัจจุบัน มากที่สุด รองลงมา คือ ความมุ่งมั่นและตั้งใจในงานที่ทำภายในองค์กรจนสำเร็จ และการมีความรัก ความผูกพัน กับงานที่ทำในองค์กรของเจ้าหน้าที่
3. ความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ความก้าวหน้าในงานที่ทำในองค์กรของ เจ้าหน้าที่ มากที่สุด รองลงมา คือ คุณค่าที่ได้จากงานที่ทำในองค์กร และการทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ได้สำเร็จ
4. การเป็นที่ยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ภายในองค์กร มากที่สุด รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้และยอมรับในความสามารถของท่าน และ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อสังเกตสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล

จากการสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล มีข้อสังเกตว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการ 6- 9 ปี ซึ่งมีมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ดังนั้นวัฒนธรรมในองค์กรและ ความสุขในการทำงานส่งผลต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมในองค์กรและมีความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์ราชการ จังหวัดหนองบัวลำภู รายละเอียดดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมในองค์กร ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรให้ ความสำคัญ ให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์
2. จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีค่าเฉลี่ยที่ น้อยกว่าเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น อยากให้ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในสังกัด เพื่อที่จะทำ ให้บุคลากรใน สังกัดมีความรัก ความผูกพัน กับงานที่ทำในองค์กร
3. จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันทางด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ ยังมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ดังนั้น อยากให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในสังกัด เพื่อที่จะทำ ให้บุคลากรในสังกัดความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กรแห่งนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงบุคลากรในศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวลำภู เท่านั้น หากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้นควรศึกษากลุ่มเป้าหมายอื่นๆ หรือปรับเปลี่ยนขนาดของ กลุ่มเป้าหมายให้มีความครอบคลุมมากขึ้น เช่น เป็นข้อมูลระดับภาค เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นภาพกว้างและมีความ แตกต่างไปจากเดิม
2. ควรเลือกใช้เทคนิคในการวิจัย อาจจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยวิธี อื่น ๆ ประกอบเพิ่มเติม เพื่อที่จะให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความแตกต่างและหลากหลาย หรือจะเลือกใช้วิธีในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบเจาะจง เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความลึกเฉพาะ