

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL ENVIRONMENT AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT IN THE GOVERNMENT LOTTERY OFFICE PRINTING HOUSE

วันดี ผ่องใส

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wandee Pongsai

Email : wandee.net@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ($r_{xy} = .836$)

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ABSTRACT

In this thesis, the researcher examines the internal environment and employee engagement in the government lottery office printing house. The researcher also

investigates the relationship between internal environment and employee engagement in the government lottery office printing house. The researcher selected a sample population consisting of 150 employees employed in the government lottery office printing house. The research instrument was a bipartite questionnaire. The part of the questionnaire eliciting data pertaining to the internal environment was couched at the reliability level of 0.96, while the part eliciting data appertaining to employee engagement was couched at the reliability level of 0.93. Utilizing techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard moment correlation coefficient (PPMCC) method.

The results of the research revealed that the employees under study overall showed an internal environment at a good level. When considered in each aspect, it was found that the aspects of management system, organizational structure, and corporate culture were all exhibited at a good level. These employees also overall evinced employee engagement at a high level. When considered in each aspect, it was found that the aspects of affect, retention, and normativity were all evinced at a high level. The results of analyzing the relationship between internal Environment and employee engagement of the employees under study were as internal environment was determined to be positively correlated with employee engagement at the statistically significant level of .01. Furthermore, the relationship was established as holding at a high level ($r_{xy}=0.836$)

Keywords: The environment within the organization, Relationship with the organization, Employee of the Government Lottery Office

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เมื่อมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามามากเท่าใด ก็ยิ่งต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงาน ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ในการพัฒนาพนักงานนั้น สิ่งที่สำคัญและใกล้ชิดกับ พนักงานที่สุด นั่นก็คือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือที่ทำงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน รวมทั้งส่งผลถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอีกด้วย ดังนั้นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจโดยตรงและเป็นแรงกดดันที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจในด้านการบริหารจัดการซึ่งผู้บริหารสามารถศึกษาและวิเคราะห์องค์กรโดยการค้นหาจุดแข็งหรือ ความสามารถภายในองค์กรเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานและจุดอ่อนหรือสถานการณ์ที่ต่อ ยความสามารถในการดำเนินงาน ได้แก่ เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร พนักงาน วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กรและโครงสร้างองค์กร ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่

จะต้องพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานพึงพอใจและเกิดความรัก และผูกพันกับองค์กร เพื่อสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรต่อไป

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องศึกษาถึงสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในองค์กรหรือไม่ เพื่อนำมาวางแผนรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์กรไปอีกนาน ซึ่งโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลก็เป็นอีกองค์กรหนึ่ง ที่ให้ความสนใจกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้พนักงานรักและผูกพันกับองค์กร ทำงานและทุ่มเทเพื่อองค์กร ปู่ทางสู่ความสำเร็จร่วมกัน ด้วยการสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อจูงใจพนักงาน และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน ซึ่งจากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเพื่อให้ทราบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลอย่างไรต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปทำงานพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้ดีขึ้นเพราะหากพนักงานขององค์กรไม่เกิดความพึงพอใจหรือไม่มีความผูกพันแล้วจะส่งผลให้เกิดปัญหาประสิทธิภาพของการทำงานลดลง หรือส่งผลด้านลบต่อองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

สมมติฐานของงานวิจัย

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลรวมทั้งสิ้นจำนวน 184 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564)กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวน 127คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 150 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านระบบบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร
2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลาภกิ้นแบ่งรัฐบาล ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลาภกิ้นแบ่งรัฐบาล
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และแนวทางในการปรับปรุง สร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลาภกิ้นแบ่งรัฐบาล
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากรในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลาภกิ้นแบ่งรัฐบาล ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

ด้านระบบบริหารจัดการ

วันันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจและผู้บริหารสามารถทำการควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมที่การทำงานและเกิดขึ้นจากรูปแบบของโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรโดยมีอิทธิพลต่อกัน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหารงาน พนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร

ด้านโครงสร้างขององค์กร

ชญาภา วริวรรณ (2552, หน้า 21)สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน

จินตนา บุญบงการ (2550, หน้า 4)ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึงพลังของสภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลอย่างมากต่อองค์กรก็จริง แต่ผู้บริหารต้องดำเนินการต่อพลังภายในองค์กรด้วย ธุรกิจจึงจะบรรลุเป้าหมาย พลังภายในองค์กรประกอบด้วย เจ้าของและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหาร ลูกจ้าง และวัฒนธรรมในองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ศึกษาแนวคัล้อมภายในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้บริหารเข้าใจและผู้บริหารสามารถทำการควบคุมได้ เป็นสภาพแวดล้อมที่การทำงานและเกิดขึ้นจากรูปแบบของโครงสร้างขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรโดยมีอิทธิพลต่อกัน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2555) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ เจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริหารงาน พนักงาน และวัฒนธรรมองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพของข้อมูลทางการบัญชีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ และด้านการเปรียบเทียบกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการตัดสินใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของการตัดสินใจด้านการตัดสินใจได้ในเวลา ด้านการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านความเหมาะสมทางด้านจริยธรรม

จากการวิจัยของ วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) สามารถสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องงานวิจัยฉบับนี้ได้ ดังนี้ สภาพแวดล้อมในองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร

งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ช่อสุตา โสระดา (2551) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท มโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท รองลงมาเป็นด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท ส่วนลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป รองลงมาเป็นด้านความรู้สึกผูกพันโดยรวมกับบริษัท ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ค่าจ้างรายวันที่ได้รับ และระดับตำแหน่งงาน

จากการวิจัยของ ช่อสุตา โสระดา (2551) สามารถสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องงานวิจัยฉบับนี้ได้ ดังนี้ ความผูกพันต่อบริษัทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อบริษัท ส่วนลักษณะของความผูกพันต่อบริษัทที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เรียกว่าแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล รวมทั้งสิ้นจำนวน 184 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 2564) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวน 127คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 150 คน

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทบุคลากร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้านทั้งหมด 15 ข้อ คือ (1) ด้านระบบบริหารจัดการ จำนวน 5 ข้อ (2) ด้านโครงสร้างขององค์กร จำนวน 5 ข้อ และ (3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดให้ ระดับความสำคัญตีมาก 5 คะแนน ระดับความสำคัญตี 4 คะแนน ระดับความสำคัญปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสำคัญพอใช้ 2 คะแนน ระดับความสำคัญควรปรับปรุง 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ทั้งหมด 17 ข้อคือ (1) ด้านความผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 6 ข้อ (2) ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่จำนวน 6 ข้อ และ (3) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 5 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดให้ ระดับความสำคัญมากที่สุด 5คะแนน ระดับความสำคัญมาก 4 คะแนน ระดับความสำคัญปานกลาง 3 คะแนน ระดับความสำคัญน้อย 2 คะแนน ระดับความสำคัญน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ทำไมท่านคิดว่าสวัสดิการที่ดี จึงมีความผูกพันต่อโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อเป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ศึกษาสภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทบุคลากร

1.2 ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประกอบด้วย ด้านระบบบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร

1.3 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล สรุปได้ดังนี้

1. พนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในภาพรวมในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านระบบการบริหารจัดการ พนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ องค์กรมีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่ทำงานรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ในคู่มือสำนักงานฯ (GLO Manual-SOP) และค้นหาได้ง่ายในระบบอินเทอร์เน็ต องค์กรมีนโยบาย วัตถุประสงค์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน และข้อที่มีคะแนนต่ำสุด คือ องค์กรมีการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านโครงสร้างขององค์กร พนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ พนักงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรมีแผนโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ มีการวางแผนพัฒนาและจัดการฝึกอบรมพนักงานตามสายตำแหน่งงาน

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร พนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดี สื่อความหมายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามวัฒนธรรมองค์กร

2. พนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านจิตใจ พนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2.2 ด้านการคงอยู่ พนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ มีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรจะทำให้มีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป มีการกำหนดจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัย

2.3 ด้านบรรทัดฐาน พนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = .885$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ทุกด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอยู่ระหว่าง 0.836-0.844 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = .851$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = .832$) และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านระบบการบริหารจัดการกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันทางด้านจิตใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = 0.806$) ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านระบบบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = .836$) เมื่อพิจารณากับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ได้แก่ ด้านจิตใจ ($r_{xy} = 0.806$) ด้านการคงอยู่ ($r_{xy} = 0.703$) และด้านบรรทัดฐาน ($r_{xy} = 0.763$)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = .844$) เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ได้แก่ ด้านจิตใจ ($r_{xy} = 0.832$) ด้านบรรทัดฐาน ($r_{xy} = 0.787$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง คือ การคงอยู่ ($r_{xy} = 0.676$)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ ($r_{xy} = .844$) เมื่อพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ได้แก่ ด้านจิตใจ ($r_{xy} = 0.851$) ด้านบรรทัดฐาน ($r_{xy} = 0.789$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง คือ การคงอยู่ ($r_{xy} = 0.658$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบการบริหารจัดการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นองค์กรธุรกิจที่มีประวัติมายาวนานและส่วนงานต่าง ๆ มากมาย การดำเนินงานและการบริหารจัดการเป็นระบบชัดเจน จึงทำให้การดูแลพนักงานเป็นไปด้วยดี มีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลพนักงาน จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจ นอกจากนี้

ผู้บริหารยังมีการวางแผนดำเนินงานอย่างรอบคอบและการวางแผนกลยุทธ์ ในการดำเนินงานขององค์กรโดยส่วนรวม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านระบบบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับดีทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนในคู่มือสำนักงานฯ (GLO Manual-SOP) และค้นหาได้ง่ายในระบบอินทราเน็ต องค์กรมีนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน และองค์กรมีการรักษาความปลอดภัยรวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยในบริเวณอาคารตามจุดต่างๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้โรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบในการทำงานอย่างชัดเจน ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนในคู่มือสำนักงานฯ (GLO Manual-SOP) และค้นหาได้ง่ายในระบบอินทราเน็ต เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ง่าย รวมถึงองค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน รวมถึงองค์กรมีการรักษาความปลอดภัยรวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยในบริเวณอาคารตามจุดต่างๆ อย่างเหมาะสมให้กับพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานที่อาจเกิดอันตรายได้อีกด้วย

1.2 ด้านโครงสร้างขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรมีแผนโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงมีการวางแผนงานและการพัฒนาที่เป็นระบบ พนักงานทุกคนจึงมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีแผนโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพราะการดูแลพนักงานให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาเป็นสิ่งที่องค์กรพึงกระทำ

1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดี สื่อความหมายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และวัฒนธรรมขององค์กรสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมานานมีการวางแผนงานและการพัฒนาที่เป็นระบบจากรุ่นสู่รุ่น จึงทำให้องค์กรมีการสืบทอดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรต่อมา จนเป็นหลักปฏิบัติของคนในองค์กรจวบจนปัจจุบัน

2. ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงพิมพ์สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ และมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายหรือรับผิดชอบ ดังนั้นพนักงานจึงเชื่อมั่นในการดูแลขององค์กรและปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ด้านการคงอยู่ พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ มีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่องค์กรจะทำให้มีความสุขในการทำงานและรักที่จะทำงานอยู่ที่องค์กรนี้ตลอดไป มีการกำหนดจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้อย่างเหมาะสม และมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น เงินช่วยเหลือ การกักยืมการรักษาพยาบาล ฯลฯ ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการจัดสรรงบประมาณในการดูแลพนักงานอย่างทั่วถึง ทั้งในด้านของสวัสดิการและความก้าวหน้าทางสายอาชีพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลที่เข้ามาช่วยดูแลพนักงาน

2.3 ด้านบรรทัดฐาน พนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีการสร้างบรรทัดฐานและวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นเครื่องมือที่พนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ทำให้การอยู่ร่วมกันภายในองค์กรเป็นไปอย่างดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อองค์กรมีการดูแลพนักงานดี พนักงานก็ปฏิบัติงานตอบสนององค์กรเป็นอย่างดี พร้อมหวังใยองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลและมีความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านระบบการบริหารจัดการ ตามลำดับ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดี สื่อความหมายชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และวัฒนธรรมขององค์กรสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร เกื้ออูฐิตพร (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของธนาคารออมสินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และระดับมาก คือด้านโครงสร้างองค์กรและด้านระบบการบริหารงาน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.708

3.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากรีนแบ่งรัฐบาลให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร พนักงานทุกคนร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรมีแผนโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภา วรวิรรณ (2552, หน้า 21) สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ของ

องค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน

3.3 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านระบบการบริหารจัดการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านการบริหารจัดการ องค์กรมีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนในคู่มือสำนักงานฯ (GLO Manual-SOP) และค้นหาได้ง่ายในระบบอินเทอร์เน็ต องค์กรมีนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน และองค์กรมีการรักษาความปลอดภัยรวมทั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยในบริเวณอาคารตามจุดต่างๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวรรณกรรม ชื่นพิบูลย์ (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องและอยู่ในแนวเดียวกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งในปัจจุบันการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐกิจหรือในเชิงธุรกิจแต่เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ พนักงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างยิ่งเพราะพนักงานเป็นแรงขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้กับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งหากผู้บริหารได้วางกรอบนโยบายแนวทางปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเชื่อมต่อคนและกลุ่มคนเข้าด้วยกันก็จะเกิดการประสานงานกัน การปฏิบัติงาน การแบ่งงานกันทำ ก็จะทำให้องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลพบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เพราะหากพนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด องค์กรควรนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการนำเสนอนโยบายในการบริหารองค์กรดังนี้

1.จากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาด้านการบริหารจัดการพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรมีการจัดกิจกรรม ผูกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรควรมีแผนการบริหารจัดการที่ชัดเจน ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ เช่นส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ จัดการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งงาน

2.จากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาด้านโครงสร้างขององค์กรพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการวางแผนพัฒนาและจัดการฝึกอบรมพนักงานตามสายตำแหน่งงานดังนั้นองค์กรควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีการวางแผนพัฒนาพนักงานตามสายตำแหน่งงาน มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งมีการจัดอบรมให้กับหัวหน้างานเพื่อให้หัวหน้างานสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำหลักการปฏิบัติที่ดีกับพนักงานได้เป็นอย่างดี เพราะการดูแลพนักงานให้มีความก้าวหน้าทั้งในด้านของการฝึกอบรม และการพัฒนา เป็นสิ่งที่องค์กรพึงกระทำ

3. จากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาด้านวัฒนธรรมองค์กรพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพูดคุย สื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ยอมรับ

ฟังความคิดเห็น ซึ่งการวางตัวของผู้บังคับบัญชาและการสื่อสารกับพนักงานเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีว่ายังมีคนคอยสนับสนุนอยู่เสมอ ให้อิสระในการทำงาน ชื่นชมและขอบคุณเมื่อพนักงานทำผลงานได้ดีและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเติบโต

4. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาด้านจิตใจพบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจถ้าได้รับผิดชอบงานสำคัญขององค์กร

5. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาด้านการคงอยู่ พบว่า ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้นองค์กรควรสร้างบรรยากาศที่นำทำงาน มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเหมาะสมทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน

6. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาด้านบรรทัดฐาน พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความคิดเห็นของพนักงาน

7. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพูดคุย สื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งการวางตัวของผู้บังคับบัญชาและการสื่อสารกับพนักงานเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีว่ายังมีคนคอยสนับสนุนอยู่เสมอ ให้อิสระในการทำงาน ชื่นชมและขอบคุณเมื่อพนักงานทำผลงานได้ดีและสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเติบโตและองค์กรควรสร้างบรรยากาศที่นำทำงาน มีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเหมาะสมทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยการพัฒนารูปแบบการประเมินสภาพแวดล้อมภายในเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการทรัพยากร การประเมินผลและการควบคุมสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตขององค์กร
3. เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข วิธีการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา บุญบงการ. (2550). สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ช่อสุดา ไสระดา. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทมโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ธนากร เกื้อจิตติพร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินใจเขตจังหวัดนครราชสีมา.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2550). ภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์. (2552). สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ.วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสริมยศ ธรรมรักษ์. (2553). การสร้างแบรนด์ภายใน: ดูแลบุคลากรก่อนใส่ใจลูกค้า. วารสารนักบริหาร, 30(2), 21-29.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2555). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ Introduction to Business Operation. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ-อุบลราชธานี. Available from: <http://www.bba.ubru.ac.th/~supawadee>
- ศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2553). องค์การและการจัดการ. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Steers, M. R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.