ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง

The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment of the Election Commission Employees in the Lower Northern Region

จิรภัทร จุมปาแฝด[1],
ธนัสถา โรจนตระกูล[2] และ โชติ บดีรัฐ[3]
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม[1,2,3]
Jiraphat Joompafad[1],
Tanastha Rojanatrakul[2] and Chot Bodeerat[3]
Pibulsongkram Rajabhat University[1,2,3]
Corresponding Author, Email: 123mos.ji@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 177 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ในระดับเหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

---

* ได้รับบทความ: 30 ธันวาคม 2568 ; แก้ไขบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2569; ตอบรับตีพิมพ์: 30 มีนาคม 2569
Received: 30 December 2025; Revised: 21 February 2026; Accepted: 30 March 2026 *pp.441-453*

3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = 0.249) แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมมีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; ความผูกพันต่อองค์กร; สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the organizational culture patterns of the Office of the Election Commission of Thailand; 2) examine the level of organizational commitment among employees and staff of the Office of the Election Commission of Thailand; and 3) investigate the relationship between organizational culture patterns and organizational commitment among employees and staff of the Office of the Election Commission of Thailand. This study employed a quantitative research design. The population consisted of 177 employees and staff members working in the Office of the Election Commission of Thailand in the Lower Northern Region. The research instrument was a questionnaire with acceptable reliability. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that:

1) the organizational culture patterns of the Office of the Election Commission of Thailand were overall at a high level; 2) the organizational commitment of employees and staff was overall at a high level; and 3) organizational culture patterns had a low positive relationship with organizational commitment among employees and staff at the .01 level of statistical significance (r = 0.249). This indicates that appropriate organizational culture contributes to enhancing employees' organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture; Organizational Commitment; Office of the Election Commission of Thailand

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินกิจกรรม “การนำค่านิยมสู่วัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จ” (Core Value Go to Success of Organization) ร่วมกับสถาบันการศึกษาต่อเนื่องแห่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อพัฒนาผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้สามารถนำค่านิยมหลักขององค์กรไปสู่การปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม กิจกรรมดังกล่าวมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้ ความร่วมมือ และการปลูกฝังค่านิยมร่วมในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2565)

ภายหลังการดำเนินโครงการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมหลักสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อกำกับ ติดตาม และผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดให้มีการอบรมหัวข้อ “การนำค่านิยมสู่วัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จ” ในการอบรมพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ตลอดจนการอบรมอื่นที่มีเนื้อหาสอดคล้องกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและการสืบทอดวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2565)

วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กร เพราะเป็นกรอบแนวคิด ค่านิยม และแนวปฏิบัติร่วมที่สมาชิกในองค์กรยอมรับและยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างเอกภาพ ความร่วมมือ และเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังมีส่วนสำคัญในการสร้างความรัก ความสามัคคี และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (คณะกรรมาธิการการปกครอง สภาผู้แทนราษฎร, 2564)

อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างมิได้ขึ้นอยู่เฉพาะปัจจัยภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรด้วย โดยเฉพาะภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของสังคมที่มีต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ซึ่งสังคมได้แสดงความคิดเห็นสะท้อนถึงปัญหาและข้อผิดพลาดบางประการในการจัดการเลือกตั้งของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่งผลให้เกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ต่อภาพลักษณ์ขององค์กร เหตุการณ์ดังกล่าวอาจส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ทั้งนี้ ภาพลักษณ์องค์กรที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความรู้สึกผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพราะบุคลากร

จำนวนมากมักต้องการทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม หากองค์กรมีภาพลักษณ์ในเชิงลบ ย่อมส่งผลให้ระดับความผูกพันของบุคลากรลดลงได้ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง” เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวนทั้งสิ้น 177 คน โดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมด (Census) เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดไม่มากและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2565)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

2. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาและโครงสร้างของข้อคำถาม

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.881 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 177 ชุด

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม

ลำดับ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	3.72	0.49	มาก
2.	วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	3.68	0.44	มาก
3.	วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	3.74	0.39	มาก
4.	วัฒนธรรมแบบราชการ	3.69	0.52	มาก
	ภาพรวม	**3.71**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.71) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (μ = 3.74) รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (μ = 3.72) วัฒนธรรมแบบราชการ (μ = 3.69) และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (μ = 3.68) ตามลำดับ

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม

ลำดับ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความผูกพันด้านจิตใจ	3.77	0.43	มาก
2.	ความผูกพันด้านการคงอยู่	3.69	0.43	มาก
3.	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.67	0.56	มาก
	ภาพรวม	**3.71**	**0.29**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.71) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (μ = 3.77) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ (μ = 3.69) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (μ = 3.67)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในการวิเคราะห์จะใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สัญลักษณ์แทนค่าตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์กร ใช้สัญลักษณ์แทนค่า คือ X ประกอบด้วย

X1 คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว

X2 คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

X3 คือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ

X4 คือ วัฒนธรรมแบบราชการ

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้สัญลักษณ์แทนค่า คือ Y ประกอบด้วย

Y1 คือ ความผูกพันด้านจิตใจ

Y2 คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่

Y3 คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	X	Y
X1	1	.018	.136	.142	.241**	.044	.138	.552**	.230**
X2		1	.075	.312**	.162*	-.034	-.076	.557**	.014
X3			1	.364**	.075	.058	.107	.594**	.135
X4				1	.182*	-.061	.241**	.758**	.215**
Y1					1	-.100	.055	.275**	.480**
Y2						1	.153*	-.002	.553**
Y3							1	.177*	.750**
X								1	.249**
Y									1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์ (X) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.249 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (X1) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันด้านจิตใจ (Y1) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.241 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ (Y2) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y3) ไม่มีความสัมพันธ์กัน 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (X2) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันด้านจิตใจ (Y1) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.162 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ (Y2) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y3) ไม่มีความสัมพันธ์กัน 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (X3) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจ (Y1) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Y2) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Y3) 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (X4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันด้านจิตใจ (Y1) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.182 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

(Y3) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.182 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่ (Y2) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผู้วิจัยขอนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน โดยมีผู้บริหารที่เอาใจใส่ต่อพนักงานและลูกจ้าง มักกระตุ้นให้คนในองค์กรทุกคนปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย โดยพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ จึงทำให้พนักงานและลูกจ้างในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2008) ที่ได้สรุปแบบจำลองวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นชุดของค่านิยม สมมติฐาน ความเข้าใจ และบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรแบ่งปันร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรสามารถสอนสมาชิกใหม่ในองค์การให้เรียนรู้วิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษพัง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดรวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของผกามาศ เจียกสูงเนิน และธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานและลูกจ้างมีความพึงพอใจและมีความยินดีที่ได้เป็นพนักงานหรือลูกจ้างองค์กร เพราะได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้การเลือกตั้งเป็นไปอย่างสุจริตและเที่ยงธรรมทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อจะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรและศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ บัวโชติ (2565)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการธุรการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์การ และการทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์เกียรติ นิจสุข (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์ (X) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร (Y) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.249 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณีย์ ยี่โถหุ่น (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลางสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยมีดังนี้ อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรลักษณะวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนวัฒนธรรมแบบเครือญาติไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 47.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภาพิชญ์ อินแตง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 4 ข้อ โดยวัฒนธรรมองค์กร 4 รูปแบบมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานโดยมีค่าทางสถิติดังต่อไปนี้ 0.4 (วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว) 0.24 (วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว) 0.213 (วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์) และ 0.145 (วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ควรส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิผล

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ควรกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสนับสนุนด้านการศึกษา การพิจารณาค่าตอบแทน การให้โบนัส หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้าง

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ควรสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรม การศึกษาต่อ หรือการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ใน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

2.2 ควรศึกษารูปแบบความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและลูกจ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

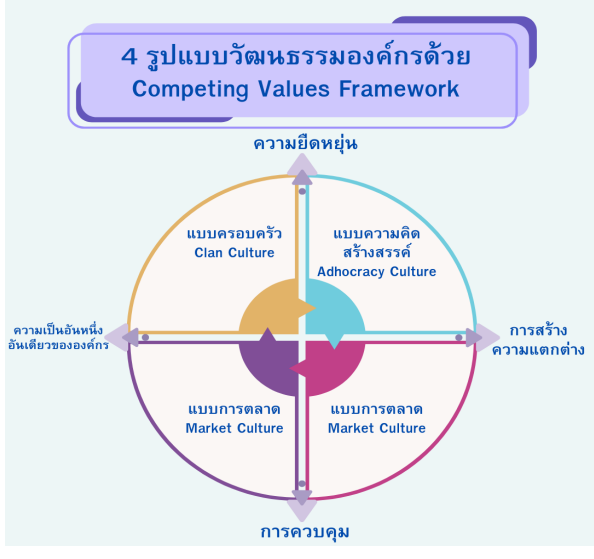
2.3 ควรศึกษาแนวทางการสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีของพนักงานและลูกจ้างต่อบทบาท ภารกิจ และการปฏิบัติงานของ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ แบบแผน และอุดมการณ์ที่สมาชิกภายในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนเอกลักษณ์และความแตกต่างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะมีโครงสร้างการบริหารและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการตัดสินใจ การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังช่วยเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้พนักงานและลูกจ้างเกิดความรับผิดชอบ ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีเสถียรภาพ มีภาพลักษณ์ที่ดี และได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรวม

สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า “วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมการทำงาน สร้างความผูกพันของบุคลากร และเสริมสร้างประสิทธิภาพรวมทั้งภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร อันนำไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จอย่างยั่งยืน” ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมาธิการการปกครอง สภาผู้แทนราษฎร. (2564). แนวทางการปรับปรุงการให้บริการประชาชนด้านการทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนจากภาครัฐ และการบริหารราชการส่วนภูมิภาค. กลุ่มงานคณะกรรมาธิการการปกครอง สำนักกรรมาธิการ 2 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

จิราภรณ์ พงษพัง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

ปกรณ์เกียรติ นิจสุข. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. Procedia of Multidisciplinary Research, 1(7), 37.

ผกามาศ เจียกสูงเนิน, และธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2566). วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสามารถตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์กร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 519–532.

รัชณีย์ ยี่โถหุ่น. (2565). อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในส่วนกลางสำนักงานศาลยุติธรรม. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ศิริวรรณ บัวโชติ. (2565). ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).

ศุภาพิชญ์ อินแตง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2565). เกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. https://www.ect.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). รายงานผลสภาพปัญหาในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2566. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18.

Daft, R. L. (2008). The leadership experience (4th ed.). Thomson South-Western.