

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อ
ความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์
The Effect of Organizational Culture and Quality of Life in the Work on
Organization Commitment of Cooperative Auditor in Cooperative Auditing Office.

ลัดดา ดวงรัตน์* จุลลสุดา ศิริสม² และเดช กาญจนางกูร³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยมีวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระและเป็นตัวกำหนดความผูกพันในองค์กร ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามใช้วิธีส่งจดหมายทางไปรษณีย์ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเนื้อความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 215 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กรด้านการสร้างความมั่นคง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการยอมรับทางสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร และ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ยกกระตือรือร้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้น อันจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ผู้สอบบัญชีสหกรณ์

* นิติศาสตรบัณฑิต หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² อาจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Abstract

The purpose of this study was to verify The effect of organizational culture and quality of life in the work on organization commitment of cooperative auditor in cooperative auditing office. Organizational culture and Quality of life in the work was independent variable affecting organization commitment. As a research tool, questionnaires were mailed to the sample groups and the complete 215 of them were returned. The results study showed as following : 1) organizational culture in aspect of innovation and risk taking had positive effect and relationships with organization commitment; 2) organizational culture in aspect of stability had positive effect and relationships with organization commitment; 3) quality of life in the work in aspect of social acceptance had positive effect and relationships with organization commitment; and 4) quality of life in the work in aspect of equilibrium of life and family had positive effect and relationships with organization commitment. Therefore, the push develops organization culture, improve quality of life in the work of the personnel in the organization for cause and the personnel has organization commitment.

Keyword : Organizational Culture, Quality of Life in the Work, Organization Commitment,

Cooperative Auditor

1. บทนำ

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของโลก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น การคาดการณ์ และวางแผนล่วงหน้าทำได้ยากกว่าในอดีต ประเทศไทยจึงได้ริเริ่มกระบวนการวางแผนพัฒนาประเทศในแนวใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนจากทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้วย โดยเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาจึงถือว่าคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551 : เว็บไซต์) ดังนั้นพนักงานทุกองค์กรต้องปรับบทบาทหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับการทำงานในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารและในการพัฒนาองค์กร ที่สำคัญคือวัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์กรที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหารและพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน (บุญศรี ปลั่งศิริ, 2550 : เว็บไซต์) ลักษณะพื้นฐานที่จะบ่งบอกถึงวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง, ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน, ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน, ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร, ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม, ด้านการเน้นเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง (Robbins, 2003 : 525) ดังนั้นถ้าองค์กรมีลักษณะพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย (วันชัย มีชาติ, 2548 : 269)

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรมีอยู่ อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวม

เกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือการที่บุคลากรมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพอใจในงานที่ทำและมีความเจริญก้าวหน้าในงานและการทำงานที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542 : 23) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า ด้านการยอมรับทางสังคม และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว (วิชาญ สุวรรณรัตน์, 2543 : 16) เมื่อบุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะดำรงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันในองค์กรนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ถ้าบุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (ธัญญา รุ่งโรจน์, 2546 : 14) ดังนั้นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรประกอบด้วย คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งคำนิยามต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร (Steers, 1977 : 46)

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ สังกัดกระทรวงสหกรณ์และการเกษตร ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้คำแนะนำการบริหารการเงิน วางระบบบัญชี และวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรจากรายงานการสอบบัญชีประจำปี หรือระยะครึ่งปี ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนทำให้การบริหารงานการจัดการทางการเงินและบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2551 : เว็บไซต์) ดังนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวัฒนธรรมในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติ รวมทั้งการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาพร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้ดีขึ้นเพื่อส่งผลให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เกิดความผูกพันในองค์กรต่อไป

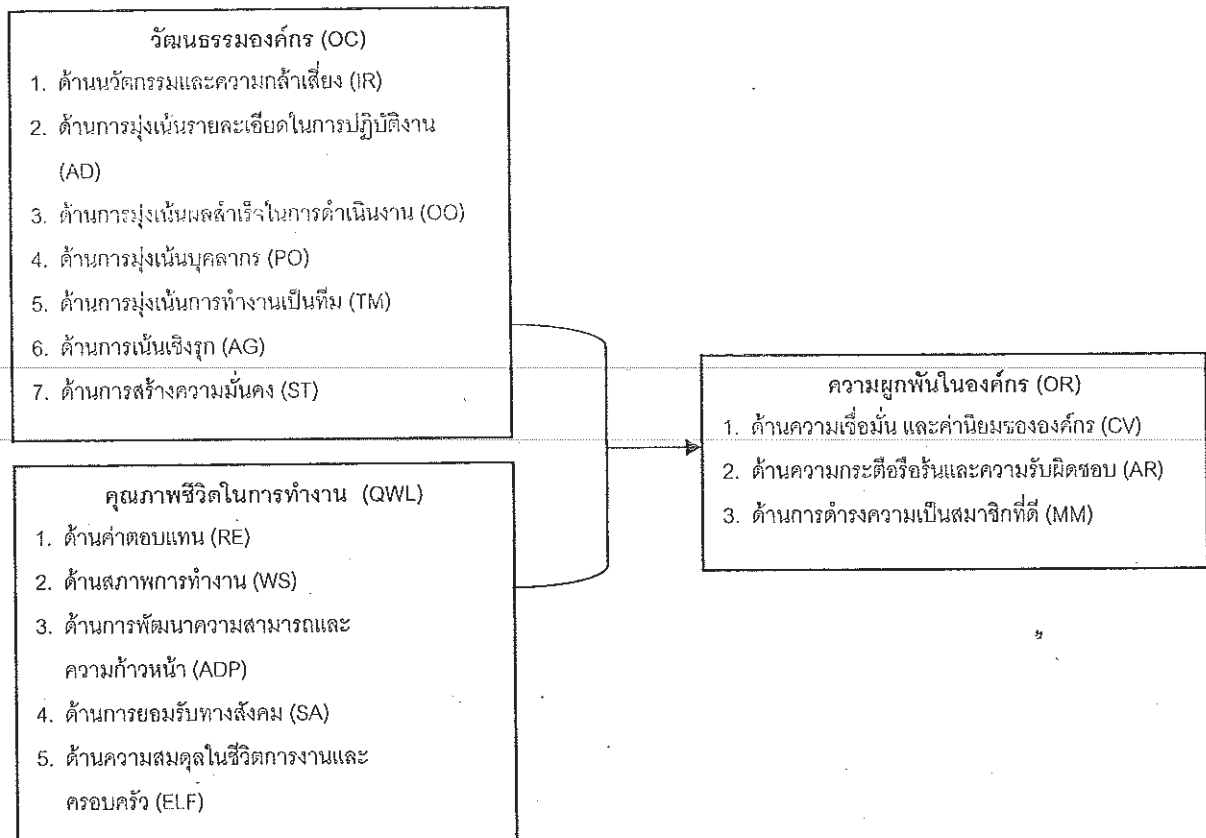
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ความมั่นคงแก่บุคลากรในองค์กร ยกย่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กร จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันในองค์กร



วัฒนธรรมองค์กรบ่งบอกถึงความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ร่วมที่ช่วยในการประสานองค์การให้อยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความเชื่อและสิ่งที่คาดหวังต่าง ๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในบรรดาสมาชิกองค์กรจากความเชื่อและสิ่งที่คาดหวังเหล่านี้จะกลายเป็นกฎระเบียบของพฤติกรรมกาปฏิบัติ หรือบรรทัดฐาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มในองค์กร (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2546 : 47) ลักษณะพื้นฐานที่จะบ่งบอกถึงวัฒนธรรมองค์กร คือ

1. ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง นวัตกรรมสามารถสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์โดยการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทุกระดับ มีการคิดนอกกรอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น กล้าแสดงความคิดเห็น กล้ารับความเสี่ยงในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (สมหวัง วิทยานิพนธ์, 2551 : เว็บไซต์) และความกล้าเสี่ยงคือ วัฒนธรรมส่งเสริมให้กล้าเผชิญกับความเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในองค์กร (ชนกพรณ ดิลกโกมล, 2546 : 30-31)

2. ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน (Attention to Detail) หมายถึง วัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมได้จากตัวชี้วัดดังนี้มีการควบคุมให้ทำงานไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และการปฏิบัติตามข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การบริหารบังคับบัญชา สิ่งการแบบบนลงล่าง ประเมินผลงานและการให้รางวัลตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนชิ้นของงานไม่นำสภาพแวดล้อมมาประกอบการตัดสินใจในการให้รางวัลและลงโทษ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551 : เว็บไซด์)

3. ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน (Outcome Orientation) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2551 : เว็บไซด์)

4. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวชี้ทางพฤติกรรมแสดงออกของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดี ต่างให้ความร่วมมือและเอื้ออาทรต่อกัน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง ช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการงานและเรื่องส่วนตัวให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงานมากที่สุดและส่งเสริมคนดีให้มีโอกาสก้าวหน้า (พิภพ วังเงิน, 2547 : 149)

5. ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง การบริหารองค์กรแบบสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญในการบริหารแบบทีมงานมากขึ้น เนื่องจากความสำเร็จในการทำงาน มิใช่เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น แต่เกิดขึ้นได้จากความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกัน และมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหา (พิภพ วังเงิน, 2547 : 150)

6. ด้านการเน้นเชิงรุก (Aggressiveness) หมายถึง องค์กรที่มีมุมมองในเชิงรุกโดยเชื่อในความสามารถของคนในองค์กรว่าสามารถเรียนรู้และทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง กล่าวไว้ว่าองค์กรมีความเชื่อมั่นว่าคนในองค์กรมีความสามารถที่จะเรียนรู้ สามารถคิด ตั้งคำถาม และทดลองปฏิบัติในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมได้ด้วยความสามารถของพวกเขาเอง (ชนกพรรณ ดิลกโกมล, 2546 : 34)

7. ด้านการสร้างความมั่นคง (Stability) หมายถึง องค์กรจะต้องสร้างหลักความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรและเพื่อให้องค์กรอยู่รอดตลอดไป ดังนั้นต้องเริ่มต้นจากการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นน้ำหนึ่งเดียวกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ปิยฉัตร กุลทัพ, 2550 : 24 - 25)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ที่มีความต้องการที่จะทำให้อัตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550 : 18) ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทน (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงานในรูปแบบต่างๆ ค่าตอบแทนหมายถึงค่าตอบแทนทางตรง (Direct Pay) และค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Pay) (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2549 : 526)

2. ด้านสภาพการทำงาน (Work State) หมายถึง สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น สภาพการทำงานที่ดีช่วยประหยัดเวลา วัสดุสูญเสียและชั่วโมงการทำงานจะดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย อาจีนสมาจาร, 2549 : 157)

3. ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า (Ability Development and Progress)

หมายถึง การพัฒนาทักษะและความสามารถส่วนบุคคล ในการวางแผนในการทำงานนั้น ควรที่จะให้ความสนใจไปกับสิ่งที่มีมากกว่าความรู้และทักษะที่ได้รับในตัวเอง การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรจะเข้าถึงแต่ทักษะอื่น ๆ ก็ต้องมีการพัฒนาจึงจะประสบความสำเร็จ (วิเชียร วิทยอุดม, 2549 : 102-103) สำหรับความก้าวหน้า คือ การทำงานของบุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต (นพวรรณ วีรโศหารสิทธิ์, 2548 : 21 - 22)

4. ด้านการยอมรับทางสังคม (Social Acceptance) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจาก การแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Huse and Cummings, 1985 : 198 - 200)

5. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว (Equilibrium of Life and Family) หมายถึง การดำเนินชีวิตในแต่ละวัน บุคคลควรจะจัดสรรและใช้เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมแต่ละประเภท จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามสัดส่วนโดยพยายามมิให้ความสำคัญกับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไป กระทั่งกระทบกระเทือนกับการใช้เวลาในส่วนอื่น ๆ ดังนั้นการปฏิบัติงานของบุคคล จึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความสมดุลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ถวิล มาสาซ้าย, 2547 : 33)

ความผูกพันในองค์กร เป็นวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550 : 282)

1. ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมขององค์กร (Confidence and Value) หมายถึง ความเชื่อมั่นต่อองค์กรจะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ก็ต่อเมื่อพนักงานมีความเชื่อมั่นในอาชีพการงานของตนเองการจะทำประโยชน์ให้กับองค์กรก็จะเกิดขึ้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการจะทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่นั้น ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารระดับสูงจะต้อง พยายามสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อที่จะดึงบุคลากรให้เข้ามามีส่วนร่วมให้ได้ สำหรับค่านิยม (Value) คือ ความเชื่อทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งที่ควรและไม่ควร โดยทั่วไปค่านิยมมักมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์โดยอดีตของบุคคล ค่านิยมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันสืบเนื่องจากความแตกต่างด้านการเรียนรู้และประสบการณ์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547 : 93)

2. ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ (Activeness and Responsibility) หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานจะต้องเกิดจากปัจจัย 3 ประการได้แก่ ความเสมอภาคยุติธรรม การบรรลุผลสำเร็จ และความสนิทสนมไว้วางใจภายในองค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2548 : 1 -4) และความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2543 : 278)

3. ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี (Maintenance of Member) หมายถึง บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้ผลตอบแทนมากกว่า (อรนุช สุทธิพานิช, 2547 : 9)

ดังนั้น ถ้าองค์กรนำลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการบริหารและการพัฒนาองค์กรรวมถึงมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบปัญหาซึ่งสหกรณ์ให้ดีขึ้นย่อมที่จะส่งผลให้ผู้ตอบปัญหาซึ่งสหกรณ์มีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น โดยมีสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย 1 : วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

สมมุติฐานการวิจัย 2 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กร

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในกระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับกรณีการวิจัยนี้ ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ตอบปัญหาซึ่งสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ จำนวน 709 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 300 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยดำเนินการ 1) จำแนกผู้ตอบปัญหาซึ่งสหกรณ์ในประเทศไทยตามเขต 1-10 2) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน 3) ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจับสลาก ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งสิ้นจำนวน 215 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและครบถ้วนจำนวน 215 ชุด ซึ่งมีอัตราผลตอบแทนร้อยละ 71.67 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามอย่างน้อยอัตราร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับได้

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านนวัตกรรม และความกล้าเสี่ยง ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยให้ทุกฝ่ายตระหนักและให้ความสำคัญร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมการมุ่งเน้นในการจัดการบริหารงานให้เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและให้ความสำคัญกับการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมการมุ่งเน้นในการจัดกระบวนการทำงานที่ดีเพื่อให้งานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศและข้อมูลเพื่อสนับสนุนในการใช้งาน 4) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการประชุมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรโดยหมั่นดูแลและเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี 5) ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานแทนกันได้ ทั้งสายงานเดียวกันและข้ามสายงานและให้ความสำคัญต่อการเปิดโอกาสในการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากรทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน 6) ด้านการเน้นเชิงรุก ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมมุ่งเน้นในการกำหนดนโยบายในการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว 7) ด้านการสร้าง ความมั่นใจ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุม

ให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและสร้างความพอใจและมุ่งมั่นในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันในองค์กรอื่นและให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจนและมีความเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมให้ความสำคัญการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงานและการพัฒนาสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและสามารถนำมาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านการยอมรับทางสังคม ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมให้ความสำคัญกับการติดต่อประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่นภายนอกเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรและมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับต่อผู้เกี่ยวข้องและสังคม 5) ด้านความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมการสนับสนุนให้บุคลากรเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวและให้ความสำคัญกับการมอบหมายภาระงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในสถาบันครอบครัวของบุคลากรอย่างเหมาะสม

ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชื่อมั่น และค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมมีความศรัทธาและยอมรับค่านิยมขององค์กรแห่งนี้เสมอและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) ด้านความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่แม้รางวัลตอบแทนที่ได้รับน้อยก็ตาม 3) ด้านการดำรงความเป็นสมาชิกที่ดี ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมสามารถชี้แจงและทำความเข้าใจให้กับบุคคลที่ใดกล่าวถึงองค์กรที่ทำให้เกิดความเสียหายและยินดีและยินยอมหากจะต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร

3.3 ค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) ใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.7785 – 0.9375 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.8333 – 0.9798 และความผูกพันในองค์กร ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.7340 – 0.9589 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.8580 – 0.9336 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.8981 – 0.9794 และความผูกพันในองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8416 – 0.9602

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณทดสอบผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้ตอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการที่ 1 Organizational Culture} = \beta_{01} + \beta_1 \text{ Innovation and Risk Taking} + \beta_2 \text{ Attention to Detail} + \beta_3 \text{ Outcome Orientation} + \beta_4 \text{ People Orientation} + \beta_5 \text{ Team Orientation} + \beta_6 \text{ Aggressiveness} + \beta_7 \text{ Stability} + \varepsilon$$

$$\text{สมการที่ 2 Quality of Life in the Work} = \beta_{01} + \beta_1 \text{ Reward} + \beta_2 \text{ Work State} + \beta_3 + \text{Ability Development and Progress} + \beta_4 \text{ Social Acceptance} + \beta_5 \text{ Equilibrium of Life and Family} + \varepsilon$$

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันในองค์กรของผู้ตอบปัญหาชีสหรณานิ
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวแปร	OR	IR	AD	OO	PO	TM	AG	SI	VIF
$\bar{X}$	3.85	4.01	4.12	3.90	3.83	3.75	3.92	3.63	
S.D.	0.61	0.64	0.84	0.64	0.71	0.68	0.64	0.77	
OR	-	0.611*	0.466*	0.579*	0.570*	0.596*	0.542*	0.624*	
IR		-	0.503*	0.700*	0.684*	0.694*	0.627*	0.664*	2.539
AD			-	0.580*	0.486*	0.545*	0.519*	0.518*	1.653
OO				-	0.698*	0.662*	0.659*	0.672*	2.803
PO					-	0.791*	0.667*	0.734*	3.400
TM						-	0.741*	0.748*	3.891
AG							-	0.679*	2.618
SI								-	2.912

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.466 – 0.624 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.653 – 3.891 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับแนวคิดของ Lee และคนอื่น ๆ (Lee and others, 2000 : 704) ได้เสนอว่า ค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

วัฒนธรรมองค์กร (OC)	ความผูกพันในองค์กร (OR)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.107	0.221	4.996	0.000*
ด้านนวัตกรรม และความกล้าเสี่ยง (IR)	0.221	0.076	2.904	0.004*
ด้านการมุ่งเน้นรายละเอียดในการปฏิบัติงาน (AD)	0.059	0.047	1.270	0.205
ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงาน (OO)	0.099	0.080	1.226	0.222
ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (PO)	0.013	0.079	0.166	0.868
ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (TM)	0.086	0.089	0.966	0.335
ด้านการเน้นเชิงรุก (AG)	0.033	0.077	0.422	0.674
ด้านการสร้างความมั่นคง (SI)	0.201	0.068	2.967	0.003*
F = 27.445 p = 0.000 AdjR ² = 0.464				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม เนื่องจาก สำนักงานให้พนักงานทุกระดับ มีการคิดนอกกรอบ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น กล้าแสดงความคิดเห็น กล้ารับความเสี่ยงในการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ใฝ่เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา และถ้าพนักงานยังสามารถเข้าใจและยอมรับใน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและเป้าหมายในองค์กร จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร และกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551 : เว็บไซต์) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำ เจริญยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันที ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิทย์ ต้นศรี (2549 : บทความ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่สมาชิกยอมรับ ได้เรียนรู้วิถีคิดและวิถีการทำงานเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินงานภายในองค์กรประสานสอดคล้องกันและช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กรด้านการสร้างความมั่นคง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม เนื่องจากสำนักงานมีการวางแผนการบริหารที่คำนึงถึงและให้ความสำคัญกับการรักษาสถานภาพขององค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องสถานภาพขององค์กรส่งผลให้พนักงานเกิดความศรัทธาและยอมรับค่านิยมขององค์กรแห่งนี้เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะฉัตร กุลทัพ (2550 : บทความ) พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งที่

ผู้ปฏิบัติงานทุกคนพึงปรารถนา ความมั่นคงในการทำงานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคี สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม ช่วยในการขจัดปัญหาและอุปสรรคในองค์กรได้ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิทย์ ต้นศรี (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์เป็นธรรมและมีจุดยืนอันมั่นคง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับด้านคุณภาพการทำงานโดยรวม

ตาราง 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

ตัวแปร	OR	RE	WS	ADP	SA	ELF	VIF
X	3.85	3.18	3.77	3.81	3.96	3.08	
S.D.	0.61	0.87	0.72	0.70	0.67	0.95	
OR	-	0.558*	0.607*	0.597*	0.638*	0.596*	
RE		-	0.636*	0.685*	0.545*	0.671*	2.547
WS			-	0.760*	0.732*	0.522*	2.872
ADP				-	0.779*	0.554*	3.733
SA					-	0.464*	2.901
ELF						-	1.891

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.558 – 0.638 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.891 – 3.733 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity สอดคล้องกับแนวคิดของ Lee และคนอื่น ๆ (2000 : 704) ได้เสนอว่า ค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการยอมรับทางสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม เนื่องจาก สำนักงานสร้างโอกาสและให้โอกาสแก่บุคลากรในการแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse และ Cummings (1985 : 198) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกว่าการแข่งขันในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL)	ความผูกพันในองค์กร (OR)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.355	0.180	7.528	0.000*
ด้านค่าตอบแทน (RE)	0.047	0.053	0.888	0.376
ด้านสภาพการทำงาน (WS)	0.130	0.068	1.912	0.057
ด้านการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้า (ADP)	-0.016	0.080	-0.204	0.839
ด้านการยอมรับทางสังคม (SA)	0.328	0.074	4.447	0.000*
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว (ELF)	0.203	0.042	4.868	0.000*
F = 48.083 p = 0.000 AdjR ² = 0.524				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม เนื่องจาก สำนักงานได้เปิดโอกาสให้ทุกคน ได้เลือกทางเดินของตนเองไม่บังคับการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้อยู่ภายใต้นโยบายขององค์กร นั้นหมายความว่า การใช้ช่วงเวลาชีวิตของแต่ละคนทั้งในเวลากาปฏิบัติงาน และเวลาส่วนตัว หน่วยงานไม่ควรเข้าไปแทรกแซงเวลาอันเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคลากร บุคลากรก็จะเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญจิรา บั่นทอง (2546 : บทคัดย่อ) พบว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว คือ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

5. ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของงานวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาวิจัยผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของหน่วยงานอื่น เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้กับภาครัฐและเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว รวมถึงศึกษาบทบาทหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ ที่มีต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มของตนเองที่รับผิดชอบอยู่และศึกษาหลักคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปพัฒนาองค์กรเพื่อปรับและสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กรในทุกคนทุกระดับ ต้องประพฤติปฏิบัติดี มีจริยธรรม มีคุณธรรมและอยู่บนความถูกต้อง ซึ่งทำให้องค์กรเติบโตและยั่งยืนตลอดไป พร้อมให้การสนับสนุนและพัฒนาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนความสำเร็จขององค์กรด้วย และเป็นแนวทางในการทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จะเกิดผลดีต่อหน่วยงานโดยตรง เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความผูกพันและมีความรู้สึกที่ดี จะทำให้การทำงานเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. สรุปผลการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม ด้านการสร้างความมั่นคง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพัน ในองค์กรโดยรวม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการยอมรับทางสังคม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ความผูกพันในองค์กรโดยรวม และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันในองค์กรโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควมนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ยกกระตือรือร้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดีขึ้นเพื่อส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรวิทย์ ต้นศรี. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัณฑิตมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนกพรณ ดิลกโกมล. (2546). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์มา จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจันสมาจาร. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : K & P BOOKS.
- ถวิล มาสาซ้าย. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันตาร-เสียงก๊บ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- องชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2543). พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธัญญา รุ่งโรจน์. (2546). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นพวรรณ วีระโฬการสิทธิ์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญคลี ปลั่งศิริ. (2550). "วัฒนธรรมองค์กร" มุมมองจากประสบการณ์. ค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.nidambe11.netekonomiz/2005q1/article2005jan10p3.htm>.
- บุญจิรา ปั่นทอง (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550). การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พสุ เดชะรินทร์ (2548). ทำอย่างไรให้พนักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์วารสาร.
- พิภพ จังเจิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- ภาวิดา ธาธาศิริสุทธิ. (2546). การจัดและการพัฒนาองค์การทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศิลปศาสตร์. (2547). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการตลาด. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มานิตย์ มัลลวงค์. (2550). หลักการจัดการ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตภาคพายัพ.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรทัตกร..
- สมหวัง วิทยปัญญาพนธ์ (2551). สร้างนวัตกรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร". ค้นเมื่อ 16 กันยายน 2551, จาก <http://www.budmgt.com/topics/top02/inno-culture.html>.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ค้นเมื่อ 16 กันยายน 2551, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=356>.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). วัฒนธรรมองค์กร. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2551, จาก <http://suthep.cru.in.th/mgnt1.doc>.

- อรนุช สุทธิพานิช. (2547) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลตากสิน จันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Huse, E.F., & Cumminga, T.G.. (1985). *Organization development and change*. (3d ed.) Minnesota : West Publishing.
- Lee, C. F., Lee, J. C. & Lee, A. C. (2000). *Statistics for business and Financial Economics*. 2nd ed. Singapore : World Scientific.
- Robbins, S. P. (2003). *Organization Behavior : Concepts Controversies Application*. 10th ed.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. Administrative Science, 29, 40-50.