

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความผูกพันต่อการของพนักงาน
ธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร
Causal Factor Affected on Organizational Commitment of a State
Enterprise Bank Officers in Samut Sakhon Branch

ธีรวัฒน์ สุขสมบัติ¹ ธัญนันท์ บุญอยู่²

Thirawat Sooksombat, Thanyanan Boonyoo

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อการของพนักงาน และ 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อการของพนักงาน ธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร จำนวน 83 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาครมีระดับของวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น และวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อการของพนักงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อการด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานก็มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อการของพนักงาน

คำสำคัญ (Keywords): วัฒนธรรมองค์กร; บรรยากาศองค์กร; ความพึงพอใจในงาน

Received: 2021-04-24 Revised: 2021-05-13 Accepted: 2021-05-15

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Business Administration, Graduate School, Southeast Asia University. Corresponding Author e-mail: ponglay@hotmail.com

² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
Master of Business Administration Program, Business Administration, Graduate School, Southeast Asia University.

Abstract

The aims of this study were to investigate: 1) levels of organizational culture, organizational climate, job satisfaction, and organizational commitment of bank officers; and 2) causal factors of organizational culture, organizational climate, job satisfaction influencing organizational commitment of in a State enterprise bank officers in Samut Sakhon Branch. Samples in the study were 83 State Enterprise bank officers in Samut Sakhon branch and the research instrument used in the study was a questionnaire. Statistics used in this study included percentage, means, standard deviation (S.D.), and structural equation modelling (SEM) analyses. Research findings revealed that: State Enterprise bank officers in Samut Sakhon branch overall had the highest level of organizational culture, organizational climate, job satisfaction, and organizational commitment aspects. Additionally, organizational culture and organizational climate both had directly influenced on job satisfaction and organizational commitment of bank officers and had indirectly influenced on the organizational commitment as well. Furthermore, job satisfaction had a direct effect on organizational commitment of bank officers.

Keywords: Organizational Culture; Organizational Climate; Job Satisfaction

บทนำ (Introduction)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นเขตย่านชานเมืองที่รองรับความเจริญจากกรุงเทพมหานคร โดยเป็นจังหวัดที่มีเขตพื้นที่เป็นที่อยู่อาศัยของผู้ที่ทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นจำนวนมาก ประกอบกับจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่เศรษฐกิจที่มีภาวการณ์ลงทุนในประเภทอุตสาหกรรมค่อนข้างสูง และประชาชนมีภาวการณ์ทำงานที่สูงเช่นกัน โดยในปี 2561 พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างเอกชนมากที่สุดถึงร้อยละ 71.13 และเมื่อจำแนกเป็นรายอุตสาหกรรมก็พบว่า ผู้มีงานทำในภาคเกษตรร้อยละ 6.73 และนอกภาคเกษตรถึงร้อยละ 93.27 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ซึ่งจากภาวการณ์มีงานทำของประชาชนในเขตพื้นที่สมุทรสาครที่เพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2563) จึงทำให้การย้ายถิ่นฐานของประชาชนที่เกิดจากเหตุผลในหน้าที่การค่อนข้างสูงเช่นกัน ส่งผลให้ประชาชนที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาทำงานภายในพื้นที่ที่ต้องการที่อยู่อาศัยเพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร, 2560) และจากการสำรวจของสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2560) ได้คาดประมาณความต้องการที่อยู่อาศัยของประเทศไทยปี 2560-2580 พบว่า ครึ่งเรือนไทยผู้ที่มิรายได้มีแนวโน้มความต้องการที่อยู่อาศัย

ใหม่สูงขึ้นทุก ๆ ปี จากร้อยละ 23 ในปี 2558 เป็นร้อยละ 25 ในปี 2559 คิดเป็นจำนวนครัวเรือนที่ยังไม่มีการมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยทั้งสิ้น 7,248,294 ล้านครัวเรือนที่ยังไม่มีการมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย แต่จากสภาพการทำงานของคนส่วนใหญ่เป็นพนักงานเอกชน ทำให้ประชาชนที่ต้องการที่อยู่อาศัยมีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการซื้อที่อยู่อาศัย จึงทำให้ธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาครเป็นสถาบันการเงินหนึ่งที่มีความสำคัญ ประกอบกับเป็นสถาบันการเงินที่มุ่งเน้นให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยแก่ผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง และเป็นผู้นำด้านส่วนแบ่งทางการตลาดสินเชื่อที่อยู่อาศัย ตลอดจนเป็นผู้ให้บริการหลักแก่ผู้ที่เข้าไม่ถึงสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์และการบริการที่อาศัยพนักงานเป็นกำลังสำคัญในการให้บริการแก่ประชาชน (อุบลวรรณ ขุนทอง, 2563)

สภาวะการณ์ปัจจุบันของธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครได้มีแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคลในการสร้างและพัฒนาพนักงานกลุ่มเป้าหมายขึ้นสู่ตำแหน่งในอนาคต ประกอบกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมกับองค์การ พร้อมกับการจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายและเป็นองค์การที่มีความมั่นคงและยั่งยืน (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2562) และจากการศึกษาวิจัยในอดีต พบว่า การที่จะทำให้พนักงานภายในองค์การเกิดความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยที่ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานที่จะสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ ดังเช่นงานวิจัย Soryani, Syah & Raras (2018) ที่กล่าวว่า ความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์การจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน และวัฒนธรรมเชิงบวกก็สามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การได้อย่างยั่งยืน ขณะที่การศึกษาของสตาร์ตัน พิมลรัตน์กานต์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2560) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในการทำงานจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการกระทำที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในทิศทางบวกที่แสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ (Majid & Mohammad, 2018)

วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะของวิถีชีวิตกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชินอันเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ทัศนคติ มาตรฐาน และความเชื่อที่ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วม ตลอดจนยกย่องและเป็นแบบอย่างในการสร้างความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2561) ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับองค์การยุคใหม่นั้นมีแนวโน้มที่วัฒนธรรมองค์การจะมุ่งเน้นไปที่ตัวพนักงานมากกว่าเดิม โดยเฉพาะการมอบโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัล รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานผูกพันกับองค์การมากกว่าเดิม (ปิยะ นาควัชร, 2562) และจากการศึกษาวิจัยของ Zhang & Polsaram (2013) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบคุณค่าร่วมและความเชื่อที่เป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรมจะสามารถสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานได้ โดยจะทำให้พนักงานเกิด

ความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการเชื่อมโยงทางจิตใจระหว่างพนักงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะดำรงอยู่และสร้างอาชีพของตนภายในองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้ Firuzjaeyan, Firuzjaeyan & Sadeghi (2015) ก็พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งก็จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน และวัฒนธรรมเชิงบวกก็จะสามารถทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืนเช่นกัน (Soryani, Syah & Raras, 2018)

บรรยากาศองค์การจะทำให้พนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นโครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่น การยอมรับความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560) ตลอดจนเป็นการรับรู้โดยรวมของแต่ละบุคคลอันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร (รัฐปัทม บุญเทียง, 2561) และจากการศึกษาวิจัยของสรียา บุญธรรม (2558) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกขององค์กรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงที่เอื้ออำนวยให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงานทุกระดับและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ปฏิบัติได้ (อัจฉรา เฉลยสุข, 2556) นอกจากนี้ยังสามารถแสดงพฤติกรรมการกระทำที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวกที่แสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (สุदारัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560)

ความพึงพอใจในงานจะเป็นทฤษฎีที่มีความหลากหลายอันเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของมนุษย์สัมพันธ์ สหภาพแรงงานและมุมมองการเติบโตในลักษณะงาน ซึ่งก่อตัวขึ้นในทศวรรษที่ 1920-1930 และส่งผลต่อแนวคิดของความพึงพอใจในงานมากกว่าสิ่งอื่นใด (Majid & Mohammad, 2018) โดยความพึงพอใจในงานจะเป็นความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพนักงานที่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กรจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ (Zhang & Polsaram, 2013) และจากการศึกษาวิจัยของ Khan & Jan (2015) พบว่า ความพึงพอใจในงานที่มีแง่มุมที่สำคัญอันประกอบด้วย เงินเดือน การทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีความสำคัญสำหรับพนักงานทุกคนที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาของ Majid & Mohammad (2018) พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยความพึงพอใจในงานจะเป็นความรู้สึก ความเชื่อ และ

ทัศนคติที่บุคคลมีต่องานที่จะสามารถสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การที่เป็นความเชื่อมั่นในองค์การและยอมรับคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ (Soryani, Syah & Raras, 2018)

ดังนั้น จากประเด็นของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร โดยจะศึกษาประเด็นที่ว่า มีปัจจัยใดบ้างหรือไม่ที่จะเป็นปัจจัยนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การที่จะทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่ดีของพนักงานในเขตสมุทรสาคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการให้บริการและการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การ เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะคงอยู่เพื่อองค์การ และสามารถเป็นแนวทางในการรักษาพนักงานไว้ให้อยู่กับองค์การตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนทำให้องค์การพัฒนาก้าวไกลและยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

- สมมติฐานที่ 1 (H1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
สมมติฐานที่ 2 (H2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
สมมติฐานที่ 3 (H3) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน
สมมติฐานที่ 4 (H4) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ
สมมติฐานที่ 5 (H5) ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 105 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร จำนวน 83 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งเหมาะสมกับขนาดประชากรที่มีขนาดเล็ก โดยการ

วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ ± 5 ซึ่งสามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{X^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + X^2 p (1-p)} \\ &= \frac{3.841 * 105 * 0.5 (1-0.5)}{0.05^2 (105-1) + 3.841 * 0.5 (1-0.5)} \\ &= \frac{100.826}{1.220} \\ &= 82.628 \approx 83 \end{aligned}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2=3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p=0.5$)

การสุ่มตัวอย่างได้พิจารณาลักษณะข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ได้มุ่งศึกษา จึงทำให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มประชากรที่เป็นพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร โดยใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนดังตารางที่ 1

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสาขา} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรกลุ่มย่อย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร

สาขา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักงานเขตสมุทรสาคร	5	4
2. สาขาสุมุทรสาคร	21	17
3. สาขาสุมุทรสงคราม	8	6
4. สาขานครปฐม	18	14
5. สาขาศาลายา-พุทธมณฑลสาย 4	8	6
6. สาขาเขินทรวิไลพลาซ่าศาลายา	9	7

7. สาขาราชบุรี	14	11
8. สาขาบ้านโป่ง	8	6
9. สาขากาญจนบุรี	14	11
รวม	105	83

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรวัดที่ได้รับการยอมรับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2-5 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) ที่มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน” “น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน” “ปานกลาง ให้คะแนน 3 คะแนน” “มาก ให้คะแนน 4 คะแนน” “มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน” ส่วนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและถ้อยคำให้เกิดความสอดคล้อง และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และหลังจากนั้นผู้วิจัยก็นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม เพื่อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร จำนวน 30 คน ก่อนนำไปใช้จริง และถ้าผลการประเมินหาความสอดคล้องภายในของตัวแปรแต่ละตัวเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จะนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นี้มาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ที่มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงสูงผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจริงได้ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พบว่า วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.899, 0.943, 0.941 และ 0.965 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ 1) ขอสื่อจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้จัดการธนาคารวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร 2) เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นพนักงานของธนาคารวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ได้แบบสอบถามจำนวน 83 ฉบับ และ 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981) ที่มีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับ คือ “ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด” “ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง น้อย” “ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง” “ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มาก” “ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด” และ 3) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.27) มีอายุ 25-35 ปี (ร้อยละ 48.19) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 50.60) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 91.57) และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 44.58)

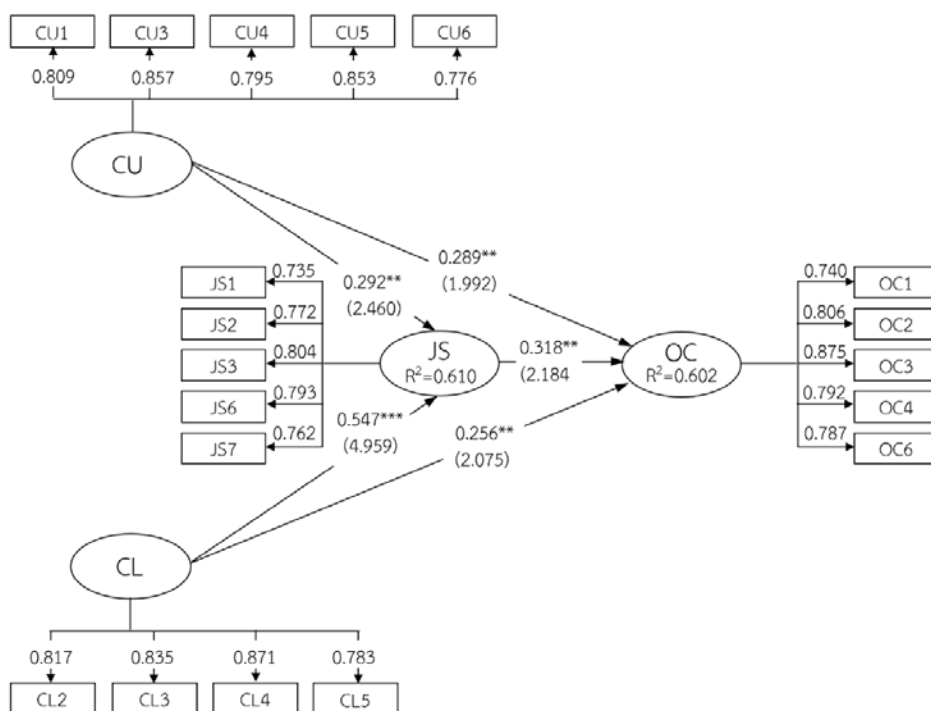
2. การวิเคราะห์ระดับของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร/มาตรวัด	$\bar{X}$	SD	ระดับ
วัฒนธรรมองค์กร	4.69	0.423	มากที่สุด
บรรยากาศองค์การ	4.68	0.450	มากที่สุด
ความพึงพอใจในงาน	4.69	0.373	มากที่สุด
ความผูกพันต่อองค์การ	4.79	0.353	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69, 4.68, 4.69 และ 4.79 ตามลำดับ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.423, 0.450, 0.373 และ 0.353 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร โดยผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้



ภาพที่ 1 เส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ที่มา: การทดสอบตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

จากภาพที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (CU) บรรยากาศองค์กร (CL) และความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีค่าเท่ากับ 0.289, 0.256 และ 0.318 ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์กร (CU) และบรรยากาศองค์กร (CL) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีค่าเท่ากับ 0.093 และ 0.173 ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อความพึงพอใจในงาน (JS) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (CU) และบรรยากาศองค์กร (CL) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเท่ากับ 0.292 และ 0.547 ตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานเส้นทางความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)			สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1	CU	→ JS	0.292**	2.460	สนับสนุน
H2	CU	→ OC	0.289**	1.992	สนับสนุน
H3	CL	→ JS	0.547***	4.959	สนับสนุน
H4	CL	→ OC	0.256**	2.075	สนับสนุน
H5	JS	→ OC	0.318**	2.184	สนับสนุน

หมายเหตุ (* หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$); (** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$); (***) หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร (CU) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (JS) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.460 และ 1.992 ตามลำดับ 2) บรรยากาศองค์กร (CL) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (JS) และความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 4.959 และ 2.075 ตามลำดับ และ 3) ความพึงพอใจในงาน (JS) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.184 ซึ่งจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความพึงพอใจในงานจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยผลักดันให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองให้เติบโตในสายงานอาชีพที่ต่อยอดไปสู่ความสำเร็จอันเป็นรางวัลส่วนบุคคลควบคู่กับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาคร” มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ผลการวิจัยในส่วนของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตสมุทรสาครมีระดับของวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากองค์การได้มีการมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดเข้มแข็ง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นภายในองค์กรหรือแม้แต่เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ตลอดจนมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรด้วยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสามัคคีกันอย่างเหนียวแน่นที่จะสามารถทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม และเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับความร่วมมือกันปฏิบัติอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิภาพผลที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปิยะ นาควัชร (2562) ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ทั้งด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ การมุ่งเน้นบุคคล และการมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการศึกษาของรณฤฎ์ บัญเฑียร (2561) ที่ว่า บุคลากรสำนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

2. การวิเคราะห์ผลการวิจัยในส่วนของวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานก็มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากองค์การได้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความเข้มแข็งที่สนับสนุนการให้รางวัลแก่พนักงานและให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานที่เกิดจากการใช้เทคนิคใหม่ ๆ จนทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และสามารถสร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นภายในองค์กร ประกอบกับปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้แก่พนักงานอย่างชัดเจนก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมในแต่ละวันที่จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุงานและทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Soryani, Syah & Raras (2018) ที่ว่า ความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์การจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงาน และวัฒนธรรมเชิงบวกก็สามารถทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับการศึกษาของสุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ก็พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในการทำงานจะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่บุคคลเกิดความพึง

พอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวกที่แสดงออกในรูปแบบของความปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ (Majid & Mohammad, 2018)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรส่งเสริมพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงานด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมและการยืดหยุ่นของงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างบุคคลกับองค์กรให้สามารถพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมความร่วมมือในขั้นการวางแผนงานจัดกิจกรรมให้ได้คิด วางแผน และใช้เทคนิคต่าง ๆ ร่วมกัน และส่งเสริมพฤติกรรมความร่วมมือ การช่วยเหลือและความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับความสำเร็จขององค์กร

1.3 ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อาทิ ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคนิคการควบคุมดูแล เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นระดับการวัดความคิดเห็นของพนักงาน จึงไม่สามารถเจาะลึกถึงปัญหาหรือทราบถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคล. สืบค้น 31 มกราคม 2564, จาก

<https://www.ghbank.co.th/information/human-resource-management-anddevelopment/human-resource-management/>.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). อิทธิพลของความสามารถทางนวัตกรรมในฐานตัวแปรคั่นกลางที่ถ่ายทอด

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร การมุ่งเน้นการตลาด การจัดการความรู้และการเป็น

ผู้ประกอบการสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของอุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่อง

- หนัง. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 8 (ฉบับพิเศษ), 44-62.
- ปิยะ นาควัชร. (2562). ตัวแบบสมการโครงสร้างการพัฒนอย่งยั่งยืนของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
ปลอดภัยต้นแบบของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. วารสาร *Veridian มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*. 12(4), 1494-1511.
- รัฐปภัค บุญเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักงาน
การกีฬาแห่งประเทศไทย. วารสาร *รังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคม
ศึกษาศาสตร์*. 4(2), 273-282.
- สรียา บุญธรรม. (2558). บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความ
พึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาโรงแรมสามพราน ริเวอร์ไซด์ จังหวัดนครปฐม. สารนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2564). รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร.
สืบค้น 31 มกราคม 2564, จาก <https://samutsakhon.mol.go.th.pdf>.
- สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2564). การคาดประมาณความ
ต้องการที่อยู่อาศัยของประเทศไทยปี 2560-2580. สืบค้น 31 มกราคม 2564, จาก
<https://housingkc.nha.co.th/files/article/attachments/1e4088e3248bf37fa3f0a140d773b792.pdf>.
- สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร. (2564). การย้ายถิ่นของประชากรในจังหวัดสมุทรสาครปี 2560.
สืบค้น 31 มกราคม 2564, จาก http://smsakhon.nso.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=436:2018-10-10-07-48-14&catid=83&Itemid=524.
- สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศ
องค์การผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่. วารสาร *Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร, มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์
และศิลปะ*. 10(2), 1611-1629.
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- อุบลวรรณ ขุนทอง. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของพนักงานตามความ
คาดหวังของผู้บริหารในสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. วารสาร *วิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 6(2), 17-31.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Firuzjaeyan, A. A., Firuzjaeyan, M., & Sadeghi, B. (2015). A survey of the effect of organizational culture on organizational commitment based on Allen and Meyer model (Case study: High school teachers of Bandpey region). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 5(1), 1-9.
- Khan, A. S., & Jan, F. (2015). The study of organizational commitment and job satisfaction among hospital nurses. A survey of district hospitals of Dera Ismail Khan. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. 15(1), 16-28.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*. 140(22), 5-55.
- Majid, E., & Mohammad, R. (2018). Investigating the impact of commitment, satisfaction, and loyalty of employees on providing high-quality service to customer. *Studies in Business and Economics*. 13(1), 41-57.
- Soryani, T., Syah, T. Y. R., & Raras, P. (2018). The influence of organization culture on organizational commitment and job satisfaction. *International Journal of Economics and Management*. 6(5), 151-165.
- Zhang, Y., & Polsaram, P. (2013). The effect of organizational culture and organizational justice on employee satisfaction and organizational commitment in Bangkok, Thailand. *Journal of Finance, Investment, Marketing and Business Management*. 3(1), 184-199.