



การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
Perceived organizational climate and quality of work life
affecting to organizational commitment of employee of
a private company

ภาณุชชรินทร์

ป็องทอง

กชพร

ยุกประพัฒน์

ธนพร

สร้อยสิงห์ทอง

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา

การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุวนดุสิต

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
งานวิจัยของ

ภาณุชรินทร์ ป็องทอง
กชพร ยุงประพิน
ธนพร สร้อยสิงห์ทอง

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565
เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย : ดีมาก ดี พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย



(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
ผู้ดำเนินการวิจัย	ภาณุชรินทร์ ป็องทอง กชพร ยูงประพิณ ธนพร สร้อยสิงห์ทอง
อาจารย์ปรึกษา	ศุภมิตร บัวเสนาะ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประชากร คือ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 436 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธี CVR ของ ลอร์วีซี ที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 ท่าน และค่าความเชื่อมั่นด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ เท่ากับ .897 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ .903 และ ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .864 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window)

ผลการวิจัยมีดังนี้ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 จากการศึกษา พบว่า คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานอยู่ที่ .44 คะแนนจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .63 และคะแนนจากสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .56

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .202*, 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .774**, 4) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอยู่ที่ร้อยละ 8.80 และ 5) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสามารถพยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายอยู่ที่ร้อยละ 59.50

Abstract

Research Title	Perceived organizational climate and quality of work life affecting to organizational commitment of employee of a private company
Researcher	Panutcharin Pongthong Kotchaporn Yungprapin Tanaporn Soysingthong
Research Consultant	Suppamitr Bousanoh
Organization	Bachelor of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Humanities and Social Science Suan Dusit University
Academic Year	2022

The objectives of this research were to study personal factors, perceived organizational climate, and quality of work life that affecting to organizational commitment of employee of a private company. The population were 436 people of a private company, and used accidental Sampling for 100 samples. The tool was a questionnaires divided into 4 parts :- part 1 was questions about personal characteristics of employees in a private company, part 2 was questions about perceived organizational climate, part 3 was questions about quality of work life, and part 4 was questions about organizational commitment. These questionnaires had content validity ration (CVR) with the Lawshe method form 13 experts and the reliability by internal consistency about the alpha coefficient of each questionnaire such as perceived organizational climate questionnaire was .897, quality of work life questionnaire was .903, and organizational commitment questionnaire was .864. The researcher collected the data with SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window) computer program

The research results found that the most of number of employees in the sample group such as age in the group of 25 - 30 was 30 persons representing 30.00 percentage, education level in the group of below a bachelor's degree was 63 persons

representing 63.00 percentage, income in the group of less than 15,000 baht was 49 persons representing 49.00 percentage, and working period in the group of less than 3 years was 57 persons representing 57.00 percentage. Moreover, the study was found that the average score from the questionnaires about perceived organizational climate was 4.34, standard deviation .44 with high level; quality of work life was 3.35, standard deviation .63 with high level; and organizational commitment of employee was 3.67, deviation .56 with high level.

The hypothesis was found that 1) personal factors of employees of a private company in terms of age, education, income and working period were not different in their organizational commitment, 2) perceived organizational climate was related with organizational commitment at statistical significance at the .05 level which correlation coefficient was quit low level at .202*, 3) quality of work life was related with organizational commitment at statistical significance at the .01 level which correlation coefficient was quit high level at .774**, 4) organizational commitment of employees in the sample group was predicted by perceived organizational climate in factor of power climate with statistical significance at the .05 level and prediction coefficient was 47.90 percentage, and 5) organizational commitment of employees in the sample group was predicted by quality of work life with statistical significance at the .05 level and prediction coefficient was 59.50 percentage.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ก็ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่านซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนา อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน ตลอดจนการศึกษาที่ผ่านมาจนผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยฉบับนี้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และบุคลากรที่เสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามแก่ผู้วิจัยจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนผู้ร่วมวิจัยในครั้งนี้ นางสาวภาณุชรินทร์ ป้องทอง, นางสาวกชพร ยูงประพิณ และนางสาวธนพร สร้อยสิงห์ทอง ที่คอยช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจ ช่วยแก้ไขปัญหาในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาและเป็นที่กำลังใจในการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักที่คอยให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ตลอดมา

นางสาวภาณุชรินทร์ ป้องทอง

นางสาวกชพร ยูงประพิณ

นางสาวธนพร สร้อยสิงห์ทอง

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พุทธศักราช 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1	บทนำ
	1
	1. ความเป็นมาและความสำคัญ
	1
	2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
	3
	3. ขอบเขตการวิจัย
	3
	4. สมมติฐานการวิจัย
	4
	5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย
	5
	6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
	7
บทที่ 2	แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	8
	1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	9
	2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
	14
	3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
	20
	4. ข้อมูลขององค์การที่ศึกษา
	25
	5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	26
	6. สรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
	46
	7. กรอบแนวคิดในการวิจัย
	50
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย
	51
	1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
	51
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	52
	3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
	52
	4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
	55
	5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการใช้วิจัย
	55
บทที่ 4	ผลการวิจัย
	57
	1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
	58

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	59
	3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	60
	4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	68
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
	1. สรุปผลการศึกษาวิจัย	71
	2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	73
	3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้	79
	4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	80
บรรณานุกรม		82
ภาคผนวก		91
	ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ และแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย	92
	ภาคผนวก ข ตารางการหาค่าความตรงตามเนื้อหาแบบ CVR ที่ใช้ในการวิจัย	94
ประวัติผู้วิจัย		100

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร	47
ตารางที่ 2.2	สรุปตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	48
ตารางที่ 2.3	สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	49
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient	53
ตารางที่ 3.2	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของ ตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)	55
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	58
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์กร	59
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร	60
ตารางที่ 4.5	แสดงผลสถิติบรรยายของอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับ ความผูกพันต่อองค์กร	60
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร	61
ตารางที่ 4.7	แสดงผลสถิติบรรยายของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร	62
ตารางที่ 4.8	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษาของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร	62
ตารางที่ 4.9	แสดงผลสถิติบรรยายของรายได้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กับความผูกพันต่อองค์กร	63
ตารางที่ 4.10	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 แสดงผลสถิติบรรยายของระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร	64
ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร	64
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	65
ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	65
ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพัน ต่อองค์กรโดยใช้ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นตัวทำนาย	66
ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพัน ต่อองค์กรโดยใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนาย	67
ตารางที่ 4.17 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	68

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและคำสำคัญ

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เห็นได้จากทั้งบริษัทเล็กและบริษัทใหญ่ ทั้งที่รับมือชื่อเสียงและไม่มีชื่อเสียง รวมถึงร้านค้าหรือธุรกิจต่าง ๆ ที่มีการสืบทอดมาเป็นรุ่นสู่รุ่น หรืออาจเห็นได้จากการวิจัยที่มีการวิจัยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ก็ต่างพยายามหาวิธีพัฒนาองค์กรให้มีการพัฒนาไปทางที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันทั้งนั้นถึงแม้ในปัจจุบันจะมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จนเราเริ่มก้าวเข้ามาในยุคที่เรียกว่า เมทาเวิร์ส (Metaverse) คือ แนวคิดที่บริษัทด้านเทคโนโลยี นักการตลาด และนักวิเคราะห์กำลังพูดถึงกันอย่างมากว่าจะเป็นสิ่งล้ำยุคในโลกอนาคต ซึ่งในตรงนี้จะเห็นได้ว่า อาจจะไม่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพทั่วไป ๆ แต่สิ่งนี้ในปัจจุบันมีผลที่เกี่ยวข้องโดยทางอ้อม และหากใครสามารถนำสิ่งที่ไปพัฒนากับธุรกิจของตนเอง จะถือว่าเป็น Blue Ocean Strategy แต่ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีจะก้าวหน้าไปสักแค่ไหน แต่เทคโนโลยีล้วนต้องใช้คนเป็นคนสร้างและขับเคลื่อน ซึ่งก็จะเข้าประเด็นเดิมนั้นก็คือ “มนุษย์” ทั้งนี้จากสถานการณ์ที่โลกต้องพบเจอในขณะนี้ ปัญหาเศรษฐกิจนับเป็นปัญหาที่รุนแรงอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ องค์กรส่วนใหญ่จึงหันมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่ายิ่งขึ้นไม่เว้นแม้แต่การใช้จ่ายในเรื่องของอัตราค่าจ้างคน ซึ่งถือเป็น ต้นทุนที่สำคัญและเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งในการประสบความสำเร็จขององค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558 : 1) ในการทำงานของมนุษย์ทุกคนล้วนมีปัจจัยทั้งภายนอกและภายในมากมายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญของผลลัพธ์ของงานว่าจะออกมาในทางที่ดีหรือไม่ดี สิ่งหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นั้นคือ บรรยากาศในการทำงานในหลาย ๆ ที่ ส่วนมากล้วนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และปฏิเสธไม่ได้เลยว่าสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานในองค์กร ซึ่งการรับรู้บรรยากาศขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี และช่วยส่งเสริมให้ องค์กรประสบความสำเร็จ

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำมาพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ (อนันต์ชัย คง-

จันทร์, 2529 อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557 : 5) ความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นความเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทำให้มีความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเพื่อความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Bateman & Strasser, 1984 : 95 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558 : 31) และสามารถใช้นายอัตรการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้เป็นอย่างดี (Steers, 1977 อ้างถึงใน ปิยะมาศ เกิดแสง, 2562 : 11) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร (โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556 : 12)

ในการทำงานในปัจจุบันการรับรู้บรรยากาศขององค์กรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานในองค์กรบรรยากาศขององค์กรนั้นคือสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เข้าใจ รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม (นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 9) ซึ่งพนักงานในองค์กรนั้นจะรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541 : 10) การทำงานในองค์กรนั้นบุคคลไม่ได้ปฏิบัติงานเพียงลำพัง แต่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ชีวิตพนักงานประจำในองค์กรใช้เวลาส่วนใหญ่กับสถานที่ปฏิบัติงานงาน อย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน การที่บุคคลจะอยู่ในสถานที่ใดได้นาน ๆ อย่างสบายใจนั้นจะต้องมีบรรยากาศขององค์กรที่ดี (นิชพัทธ์ พัฒน-ปรีชากุล, 2557 : 1) บรรยากาศขององค์กร เป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กร (Brown & Moberg, 1980 : 420 อ้างถึงใน อภิพงษ์ โชติรัตน์, 2557 : 1) การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บรรยากาศในองค์กรมักสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559 : 21)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมี

ความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผล การปฏิบัติงานขององค์การซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน คือ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึ กผูกพันต่อบุคลากร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิภาพของ องค์การ เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป็นต้น (Greenberg and Baron, 1995 : 647 อ้างถึงใน วิศรุต เปี่ยมศิริ, 2557 : 8-9) และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น ระดับความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานของบุคคลที่มีต่อ ชีวิตการทำงาน (Bernardin and Russell, 1998 : 378 อ้างถึงใน ณ์ทพล โตบาร์มีกุล, 2555 : 11)

จากที่กล่าวมาข้างต้น นับว่าการรับรู้บรรยากาศและคุณภาพชีวิตในการทำงานล้วนมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าการได้มาซึ่งความสำเร็จต้องใช้การร่วมแรง ร่วมใจกัน สร้างยอดชาย และมอบบริการที่ดีให้แก่ลูกค้า ซึ่งกว่าจะมาถึงกระบวนการสุดท้ายย่อมต้องใช้ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนิน กิจการขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงแล้วย่อมนำพาให้องค์การ บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ย่อมมีการรับรู้บรรยากาศและ คุณภาพชีวิตร่วมด้วย

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ว่ามีการรับรู้ บรรยากาศและคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดบ้างที่ช่วยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ สูงสุด เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ และ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลา ปฏิบัติงาน

1.2) การรับรู้บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ
บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ และบรรยากาศที่เน้นอำนาจ

1.3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย
ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 436 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่ม
กลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่ง
ไม่ได้ใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของ
ประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973
อ้างถึงใน ศศิประภา เครือไย, กมลนันทน์ มนตรี และ ญัฐกมล กุลพันธ์ 2564 : 3) ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 209 คน แต่เนื่องจากในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ประกอบการเรียนการสอนของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ผู้วิจัยจึงขอใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 100 คน โดยเพื่อเป็นการสำรวจเบื้องต้นภายใต้กรอบระยะเวลาที่มี

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ.
2565 สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2565

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพัน
ต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อ
องค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะ
มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีรายได้ต่างกันจะมีความผูกพัน
ต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะ
มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บุคคลในองค์การจะสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการจูงใจและส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การ บรรยากาศขององค์การนี้จะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การ การปฏิบัติงานในองค์การ เป้าหมายองค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทนหรือการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงในองค์การ การติดต่อสื่อสารตลอดถึงการยอมรับในองค์การ การรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้มีลักษณะเป็นการบรรยายลักษณะขององค์การมากกว่าเป็นการประเมินคุณค่าขององค์การ

5.1.1 บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ หมายถึง ลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

5.1.2 บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง การเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

5.1.3 บรรยากาศที่เน้นอำนาจ หมายถึง โครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่

สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรจะเป็นลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาต้องฟังพาและเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

5.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล ลักษณะแนวทางของบุคคล ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคล รวมไปถึงความรู้สึกที่พึงพอใจเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ สอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา กับประสิทธิผลขององค์กรมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด รวมไปถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์กรทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของสมาชิกทุกระดับขององค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการและผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดี

5.3 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติตาม มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความไว้วางใจ จงรักภักดี พร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

5.3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นพ้องกับค่านิยมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือแก่องค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

5.3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อว่ายิ่งถ้าอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานหากลาออกก็จะทำให้เกิดผลเสียมาก ไม่คุ้มค่า และไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป เนื่องจากการได้รับผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ที่ตนต้องการในการคงอยู่กับองค์กร เช่น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเกษียณอายุ มิตรภาพ เป็นต้น

5.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ มีความรู้สึกว่าตนเป็นหนึ่ง

บุญคุณ ไม่ต้องการทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี ทำให้รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

5.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

5.4.1 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 25 ปี, กลุ่มที่ 2 อายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี, กลุ่มที่ 3 อายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี, กลุ่มที่ 4 อายุตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี และ กลุ่มที่ 5 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

5.4.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, กลุ่มที่ 2 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ กลุ่มที่ 3 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

5.4.3 รายได้ หมายถึง รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท, กลุ่มที่ 2 รายได้ตั้งแต่ 15,000 บาท แต่ไม่เกิน 20,000 บาท และ กลุ่มที่ 3 รายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป

5.4.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี, กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี, กลุ่มที่ 3 ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และ กลุ่มที่ 4 ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

6.2 ทราบถึงระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

6.3 เพื่อให้บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารับรู้บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 - 1.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 - 1.3 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 - 1.4 ลักษณะของการรับรู้บรรยากาศองค์การ
 - 1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.4 ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.5.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
 - 2.5.2 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์
 - 2.5.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.4 ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.5.1 ทฤษฎี Side - bet theory ของเบคเคอร์
 - 3.5.2 ทฤษฎีของคานเตอร์ และ คาน
 - 3.5.3 ทฤษฎีของพอร์ทเตอร์ เสตีร์ และมาเวย์
4. ข้อมูลขององค์การที่ศึกษา

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

1.1 ความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968 อ้างถึงใน สายพิณ สายดำ, 2552 : 23) ได้ให้ความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

อรุณ รัชธรรม (2534 อ้างถึงใน อภิพงศ์ โชติรัตน์, 2557 : 14) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การหมายถึงกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทางตรง และทางอ้อมโดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์การหรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคน ปฏิบัติงานในองค์การเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การในแง่ของอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำจึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์ และพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 10 อ้างถึงใน ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559 : 22) ได้ให้ความหมายของการรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์กรในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540 : 278 อ้างถึงใน ณิชชัย อุโหม, 2552 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การ และการปฏิบัติงานในองค์การ

กิบสัน และ คณะ (Gibson et all, 1973 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 9) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึงกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เข้าใจ รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

ธนพร จงวิทย์ (2544 : 13 อ้างถึงใน นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล, 2557 : 9) ให้ความหมาย การรับรู้บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การมีต่อองค์การที่เขา ทำงานอยู่ ซึ่งการรับรู้นี้มีต่อลักษณะต่าง ๆ คือ โครงสร้างองค์การ เป้าหมายองค์การ พฤติ กรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทนหรือการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงในองค์การ การ ติดต่อสื่อสารตลอดถึงการยอมรับในองค์การซึ่งบรรยากาศองค์การนี้จะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างกับ อี้องค์การหนึ่ง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ บุคคลในองค์การจะสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการจูงใจและส่งผลต่อพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานในองค์การ บรรยากาศขององค์การนี้จะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากองค์การหนึ่ง ซึ่ง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การ การปฏิบัติงานในองค์การ เป้าหมายองค์การ พฤติกรรมการบริหาร เช่น การให้ผลตอบแทนหรือการลงโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงในองค์การ การติดต่อสื่อสารตลอดถึง การยอมรับในองค์การ การรับรู้ที่เกิดขึ้นนี้มีลักษณะเป็นการบรรยายลักษณะขององค์การมากกว่าเป็น การประเมินคุณค่าขององค์การ

1.2 ความสำคัญของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557 : 15), บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980 อ้างถึงใน สายพิน สายดำ, 2552 : 24) และ เฮลรีเจล และ สโลคัม (Hellriegel and Slocum, 1974 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542 : 11) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การรับรู้บรรยากาศองค์การนั้นจะช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์การ ซึ่งจะมีผล โดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์การจากการที่บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของคนในองค์การทำให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศองค์การ ที่จะสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของพนักงานได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากที่ทำงานใน องค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่าแต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของ บางสิ่งบางอย่างตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้าง องค์การ กฎระเบียบขององค์การตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่ รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ องค์การนี้คือ บรรยากาศ องค์การซึ่งบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรกบรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่า บรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สองผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขาหรือโดยเฉพาะ อย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สามความเหมาะสมระหว่างบุคคล

และองค์การปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานของพนักงานจะแปรไปตามการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

1.3 องค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

คูบริน (Du Brin, 1984 อ้างถึงใน เตือนใจ แซ่หลี่, 2557 : 33) และ ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน อภิพงษ์ โชติรัตน์, 2557 : 16) กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้บรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1.3.1 ตำแหน่งตามโครงสร้าง (Position Structure) ปัจจัยนี้กล่าวถึง การกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์การที่นำไปใช้กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือระดับการวางเป้าหมาย วิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

1.3.2 ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

1.3.3 ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญทางด้านส่งเสริม สนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิกหัวหน้างานในองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน แทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานได้ องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้

1.3.4 การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) ซึ่งจะวัดการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ ภายในสถานการณ์ของการทำงานภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัล ผลตอบแทนและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์การจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิตและจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้ แทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้น ความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้

1.3.5 ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์การสามารถทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็น เช่น ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

1.3.6 มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความ

ชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใด มาตรฐานที่กำหนดมานั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

1.3.7 ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking) เป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไป หรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำหายอย่างเหมาะสม ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้น โดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

1.3.8 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานซึ่งพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3.9 ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) หมายถึง ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

1.3.10 ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) หมายถึง ระดับของเงื่อนไขในองค์การ จะรวมถึงการจัดการส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะสนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้

1.3.11 การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำให้พนักงานควบคุมตนเอง

1.4 ลักษณะของการรับรู้บรรยากาศองค์การ

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559 : 22) และ ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน อภิวรรณ กันวิเชิญ, 2559 : 21) ได้สรุปลักษณะการรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้ดังนี้

1.4.1 บรรยากาศที่เน้นอำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปแบบของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์การจะเป็นลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

1.4.2 บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

1.4.3 บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

1.4.4 บรรยากาศที่เน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์การแบบนี้พัฒนามาจากองค์การแบบแรก กล่าวคือแบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย้งชิงผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์การที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์การมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

1.4.5 บรรยากาศที่เน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การเป็นหลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากคนที่ทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์การต้องการแล้ว องค์การจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

1.4.6 บรรยากาศที่เน้นความสำคัญของคน โดยองค์การเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การ มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ

จากการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่เรียกว่า Immaturity - Maturity Theory โดย อาร์กีริส (Argyris, 1972 อ้างถึงใน ฐาปณี บุณเกียรติ, 2559 : 24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขต และบทบาทหน้าที่ โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานซึ่งบรรลุภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อย ๆ พัฒนาจากการที่ต้องการพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำสำเร็จได้ด้วยตัวเอง การที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานต่ำกว่าความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การ การปฏิเสธความรับผิดชอบ รวมถึงการต่อต้านองค์การอีกด้วย นอกจากนี้ อาร์เพอร์มุด (2537 อ้างถึงใน เตือนใจ แซ่หลี่, 2557 : 21) ได้สรุปทฤษฎีการรับรู้บรรยากาศขององค์การ

แบ่งเป็น 3 ทฤษฎี ได้แก่ 1) Multiple measurement - organizational attribute approach หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ และลักษณะเหล่านั้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ 2) Perceptual measurement - organizational attribute approach เกี่ยวกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิก และสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ และ 3) Perceptual measurement individual attribute approach การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็นคน ๆ หนึ่ง เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาบุคคลและบรรยากาศ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เกส (Guest, 1992 อ้างถึงใน ฌิตาภัทร ม่วงคำ, 2559 : 7) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 อ้างถึงใน รณชฤดี ป้องกันภัย, 2557 : 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช, 2558 : 13) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะแนวทางความของบุคคล สภาพตัวบุคคลกับสังคมการทำงานเป็นเรื่องของสังคมในองค์กรที่มีผลทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ฮิว และ คัมมิ่ง (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน ฉัฐชัย มีชั้นช่วง, 2553 : 29) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน

สโครแวน (Skovan, 1983 อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ บุญมี, 2558 : 7) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์การในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ

และผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การ

บุญแสง ชีระภากร (2533 อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไชย, 2559 : 8) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงาน

ทวีศักดิ์ ชันติยะ (2552 อ้างถึงใน พิริญญา นิลพันธ์, 2561 : 10) ได้ให้คำจำกัดความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงชีวิตที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดีขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้ทั้งกับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล ลักษณะแนวทางของบุคคล ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลรวมไปถึงความรู้สึกที่พึงพอใจเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ ที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มีสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนากับประสิทธิผลขององค์การมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์การในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการและผลลัพธ์ต่าง ๆ ให้ดี

2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเรื่องความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานจาก พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548 : 14 อ้างถึงใน พิริญญา นิลพันธ์, 2561 : 12), กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995 : 647 อ้างถึงใน วิศรุต เปี่ยมศิริ, 2557 : 8-9) และ ภาณุวัฒน์ จันทา (2554 : 9-10) สามารถสรุปความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ว่า ความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการทำงาน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลงานย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี "คุณภาพ" ของบุคลากร

โดยต้องมีการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่จะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิต โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

2.2.1 ประโยชน์ต่อบุคลากร บุคลากรเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากการทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2.2.2 ประโยชน์ต่อองค์กร ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกรักพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ลดอัตราการขาดลา มาสายของบุคลากร และลดอัตราการลาออกของบุคลากร รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

2.2.3 ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ เกิดองค์การที่มีคุณภาพ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ และประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการทำงาน โดยต้องมีการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่จะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิต โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ ประโยชน์ต่อบุคลากร ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อประเทศชาติ

2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานจากฮิว และ คัมมิง (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน ฉัฐชัย มีชั้นช่วง, 2553 : 37-38), ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 อ้างถึงใน ณิชภัทร ม่วงคำ, 2559 : 14) และ จีระ หงส์ลการมย์ (2533 : 27-28 อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไชย, 2559 : 12-13) สามารถสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ "รายได้ และ ประโยชน์ตอบแทน" หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.3.2 สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

2.3.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

2.3.4 ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

2.3.5 การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.3.6 ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน และบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาค

2.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.3.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

2.4 ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เวอร์ทเทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis, 1982 : 500-502 อ้างถึงใน พิริชญญา นิลพันธ์, 2561 : 10) และ ฮาร์เปอร์ (Harper, 1987 : 158 อ้างถึงใน บุรัสกร เตชะมา, 2554 : 29-30)

ได้สรุปปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยองค์การ

2.4.1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแรงจูงใจ เป็นเรื่องซับซ้อนที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด และประสบการณ์ ที่ไม่ซ้ำกันของแต่ละคนที่มาจากความหลากหลายของความสัมพันธ์ทั้งภายใน ภายนอก และการที่สามารถจะดำเนินการได้เพราะคนที่ต้องการจะทำเช่นนั้น และความพึงพอใจในงานจะให้ประโยชน์ต่อพวกเขา

2.4.2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม และลักษณะงาน โดยสภาพแวดล้อมสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน รางวัลความพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานว่าปัญหาพื้นฐาน คือ ความพึงพอใจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น หากประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้นนำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และหากผลตอบแทนเหล่านี้เป็นธรรมและเสมอภาค จะนำไปสู่ความพึงพอใจที่ดีขึ้น ในทางกลับกัน ผลตอบแทนที่ไม่เพียงพอจะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานและลักษณะงาน คือ งานที่อุดมไปด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น มีอิสระในความหลากหลาย งานที่มีเอกลักษณ์ของงานอย่างมีนัยสำคัญ และข้อเสนอแนะสามารถร่วมส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านองค์การอื่น ๆ เช่น ด้านการผลิต ข้อตกลง ระเบียบ เป็นต้น

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.5.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1916 อ้างถึงใน อนรรฆม อีสเฮาะ, 2562 : 17) มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งนักจิตวิทยากลุ่มนี้เชื่อว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดีถ้าความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ มาสโลว์เป็นผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.5.1.1 ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกัน เป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

2.5.1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

2.5.1.3 ความต้องการผูกพันของสังคม เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการ การยอมรับจากบุคคลอื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความอบอุ่นทางใจ จึงต้องการที่จะเข้าเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่าง ๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมเหล่านั้น

2.5.1.4 ความต้องการการยกย่อง เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้วจะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

2.5.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต มาสโลว์ คำนึงว่าต้องการในระดับสูงสุดเป็นความปรารถนาของมนุษย์ที่จะสามารถประสบความสำเร็จ สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด

2.5.2 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์

เมอร์เรย์ (Murray, 1916 อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช, 2558 : 40) ได้อธิบายว่า ความต้องการมากมายหลายชนิดซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีบุคลิกภาพที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก จำนวนของความต้องการเปลี่ยนไปตามขั้นที่ เมอร์เรย์ ได้พัฒนาทฤษฎีของเขา แต่จะไม่ต่ำกว่า 20 ชนิด ที่ได้ระบุไว้ เช่น ความต้องการที่จะสัมผัส ความต้องการการก้าวหน้า ความต้องการการเป็นตัวตนของตัวเอง ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการการแสดงออก และความต้องการการเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของเขา ได้แก่ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามย่อมเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามย่อมมีความคาดหวังในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเสมอ สาระของทฤษฎีนี้ ได้แก่

2.5.2.1 รางวัล (Reward) หมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการกระทำในกิจกรรมนั้น ๆ

2.5.2.2 ทุน (Cost) หมายถึง ทางเลือกหรือประเภทของกิจกรรมที่บุคคลจะเลือกกระทำโดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนได้

2.5.2.3 กำไร (Profit) หมายถึง ผลที่ได้รับเมื่อบุคคลได้กระทำในกิจกรรมนั้นแล้ว อาจหมายถึง การบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ หรืออาจล้มเหลว ถ้าบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายจากการเข้าร่วมกิจกรรม บุคคลย่อมที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าบุคคลไม่บรรลุจุดมุ่งหมายจากการกระทำกิจกรรม บุคคลนั้นย่อมไม่กระทำในกิจกรรมนั้น

2.5.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไชย, 2559 : 36-37) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) โดยปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

2.5.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ลักษณะของงาน (The work itself) และ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.5.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านค้ำจุนไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relation) เงินเดือน (Salary) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 20 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556 : 9) ได้นิยาม ความผูกพันต่อองค์กรนั้นว่าเป็นการเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กรมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

จุฑากาญจน์ เลาะห์เดช (2545 : 12 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562 : 9) สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความศรัทธา มีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่แน่วแน่อันจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

ปรัชญา วัฒนจัง (2549 : 20 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553 : 7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเพราะความต้องการของเขาเอง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุมมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้เพราะเขารู้สึกว่าเขาต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550 อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558 : 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรโดยแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธา ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและกายในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

ลัดดา ดวงรัตน์ (2552 : 51 อ้างถึงใน ชนิดพร เขี้ยวหาญ, 2562 : 35) ได้สรุปนิยามความผูกพันต่อองค์การ คือ เป็นสภาวะทางใจที่บุคคลรู้สึกยึดมั่นต่อองค์การของตน ส่งผลให้บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อให้องค์การบรรลุผลความสำเร็จ โดยมีพฤติกรรมยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ

นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554 : 14 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558 : 32-33) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศคติ ความนึกคิด ความรู้สึกสำนึก และพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงต่อองค์การในลักษณะที่รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามทำงานให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ มีการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การที่เป็นสมาชิก และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งและมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในองค์การ มีความเชื่อมั่น มีความไว้วางใจ จงรักภักดี พร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการทำหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ และมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การ

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเรื่องความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การจาก บูชานัน (Buchanan, 1974 : 535-543 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553 : 11-13) และ สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน โสมย์สิริ

มูลทองทิพย์, 2556 : 13) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ เพราะความผูกพันเป็นที่สิ่งทีแสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป มีความสำคัญดังนี้

3.2.1 ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

3.2.2 ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั่นเอง

3.2.3 ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

3.2.4 ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

3.2.5 ความผูกพันต่อองค์การช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

3.2.6 ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่งผลให้องค์การไม่เกิดความสูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีค่า ทำให้องค์การได้รับผลประโยชน์จากการที่พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพของตนให้กับองค์การ และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลเข้ากับองค์การ ตลอดจนส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การจาก อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558 : 35) และ กรีนเบิร์ก (Greenberg, 1993 อ้างถึงใน ธันวณี ประกอบของ, 2560 : 17-18) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ดังนี้

3.3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นพ้องกับ ค่านิยมขององค์กรและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือแก่องค์กร และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กร

3.3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความเชื่อว่ายิ่งถ้าอยู่กับองค์กรเป็นเวลานานหาก ลาออกก็จะทำให้เกิดผลเสียมาก ไม่คุ้มค่า และไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป เนื่องจากการได้รับ ผลตอบแทนแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ที่ตนต้องการในการคงอยู่กับองค์กร เช่น ประโยชน์ที่จะได้รับ จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ เป็นต้น

3.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เกิดจากหน้าที่หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ตนเป็นหนี้ บุญคุณ ไม่ต้องการทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดี ทำให้ รับรู้ว่าจะต้องจงรักภักดีและเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3.4 ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จาก พอร์ทเตอร์ และ สเตียร์ (Porter & Steers, 1991 อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558 : 36) และ เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562 : 15) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่า เกิดจากปัจจัย ดังนี้

3.4.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ความชำนาญในงาน หรือความต้องการประสบความสำเร็จและความต้องการก้าวหน้า เป็นต้น เช่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานเพศหญิงมี แนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศชาย หรือพนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามี แนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

3.4.2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ งานที่มีความท้าทาย การได้มีส่วนร่วมในงาน ได้รับการให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ทราบบรูปแบบของงานและ ขอบเขตของงานที่ชัดเจนกว่าจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งใน บทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3.4.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.4.4 ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ทักษะที่ดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรที่พึงพาได้ ได้รับการตอบสนองความคาดหวังจากองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.5.1 ทฤษฎี Side - bet theory ของเบคเคอร์

เบคเคอร์ (Becker, 1960 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556 : 26) ได้สร้าง Side - bet theory โดยพัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า reward - cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ก็คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะบุคคลนั้นได้ลงทุน (Side - bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่าการผูกพัน จึงเป็นการที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานเท่าใด ก็จะมีการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งใดที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่อยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ยังทำงานมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมจะสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานนั้น

3.5.2 ทฤษฎีของคานเตอร์ และ คาน

คานเตอร์ และ คาน (Kanter & Kan, 1968 อ้างถึงใน ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี, 2558 : 10) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

3.5.2.1 ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ คือ บุคลากรนั้นได้มีการเสียสละให้กับองค์กรจึงเป็นการยากที่จะทิ้งองค์กรได้

3.5.2.2 ความผูกพันแบบติดยึด คือ การสร้างความผูกพันทำให้บุคลากรยึดติดกับองค์กร

3.5.2.3 ความผูกพันแบบควบคุม คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคลากรยึดติดกับค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเป็นกรอบให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

3.5.3 ทฤษฎีของพอร์เตอร์ สเตียร์ และมาวเดย์

พอร์เตอร์ สเตียร์ และมาวเดย์ (Porter, Steers & Mowday, 1979 อ้างถึงใน ชนัตพร เทียมหาญ, 2562 : 38-39) ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงความรู้สึกที่มีความแนบแน่นของบุคคลต่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและต้องการที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ นอกจากนี้ยังหมายถึงการมีค่านิยมที่กลมกลืนกับองค์การและสมาชิกในองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

3.5.3.1 การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวกต่อองค์การ มีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด

3.5.3.2 การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียรเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แม้ไม่มีผลตอบแทน รวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3.5.3.3 การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ต้องการที่จะออกไปจากองค์การแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมทั้งจะบอกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ

4. ข้อมูลขององค์การที่ศึกษา

องค์กรที่ศึกษานี้ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2546 เป็นซัพพลายเออร์ที่เชื่อถือได้สำหรับผู้ค้าปลีก เครื่องประดับชั้นนำทั่วยุโรปและประเทศอื่น ๆ ทั่วโลกให้บริการทั้งการออกแบบดั้งเดิม ODM และ OEM กระบวนการผลิตเครื่องประดับแบบครบวงจรในบ้าน เปิดตัวเครื่องประดับใหม่มากกว่า 2,500 แบบต่อปี จัดแสดงนิทรรศการปีละ 5 ครั้ง ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ฮองกง และเวนิซซาอิตาลี โดยมีหลักการพื้นฐาน คือ

"พยายามอย่างดีที่สุดเพื่อเป็นพันธมิตรทางธุรกิจที่น่าเชื่อถือของคุณโดยการนำเสนอเครื่องประดับชั้นดีที่มีเอกลักษณ์ มีสไตล์ และสร้างสรรค์ ให้กับลูกค้าในราคาที่สมเหตุสมผล"

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากการสอบถามกับผู้บริหารของผู้บริหารขององค์กรดังกล่าวเพื่อเป็นเหตุผลในการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ

ผู้ก่พ่นต้องค์การของพนักงานที่มีประชากร 436 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในลำดับต่อไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์การย่านอโศก และเพื่อศึกษาการรับรู้บรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งมีทั้งหมด 2 ส่วนได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศในองค์การ ได้ค่าเท่ากับ 0.9454 และ 2) แบบสอบถามวัดความผูกพันในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ 0.8910 โดยแจกกับพนักงานย่านอโศก จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบความแตกต่างค่าคงที่ และสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว สถิติทดสอบความสัมพันธ์ และการทดสอบถดถอยเชิงพหุคูณ

จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามเพศ พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันในการทำงาน ของพนักงานย่านอโศก เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า พนักงานย่านอโศกที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในงานไม่ต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในงานแตกต่างกัน พนักงานย่านอโศกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อความผูกพันในการทำงานร้อยละ 65.2 โดยตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล สัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 3.48 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 29.1 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมด้านโครงสร้างด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านการควบคุมไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ฐาปณี บุณเกียรติ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันขององค์การ

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร 3) อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 340 คน โดยการตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร $SD = 0.634$ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร $SD = 0.485$ และด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร $SD = 0.501$ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก $r = 0.798$ และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง $r = 0.372$, 3) บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ร้อยละ 25.70

ณัฐชัย อุใหม่ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของปัจจัยด้านลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย ประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายต่าง ๆ ภายในธนาคาร ซึ่งประกอบไปด้วยฝ่ายการตลาด ฝ่ายสินเชื่อ ฝ่าย IMPORT-EXPORT ฝ่ายวางแผนและพัฒนารธุรกิจ ฝ่ายประเมินราคาที่ดิน ฝ่ายฝาก-ถอน ฝ่ายค้าประกัน และฝ่ายศูนย์สินเชื่ออุปโภค-บริโภค โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 447 คน การวิจัยนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับของความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และบรรยากาศในการทำงาน โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจะใช้ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เห็นด้วยมากกับลักษณะงาน และมีความเห็นว่าเป็นบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีความแตกต่างกันทางด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดย 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน โดยในรายด้าน พบว่า ความท้าทายในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสได้พบปะกับผู้อื่น ความมีอิสระในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และผลสะท้อนกลับของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และ 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศในการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน โดยในรายด้าน พบว่า บรรยากาศแบบมุ่งผลงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และบรรยากาศการใช้อำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

เดือนใจ แซ่หลี่ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและระดับความพึงพอใจในงาน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 420 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 420 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยค่า t-test และ One Way ANOVA รวมทั้งวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือบรรยากาศองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ระดับความพึงพอใจในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมพบว่าพนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31, 2) พนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศการองค์กรแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 78.6 (R^2 adj = .786)

สายพิน สายดำ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์ 6 แห่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 118 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.94 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2551 ถึง วันที่ 15 มกราคม 2552 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติพิชเชอร์เอ็กแซ็ก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัย พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.50, S.D.=0.40) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายมิติแล้วพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง ส่วนมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมิติความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.60, S.D.=0.44) ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์การ รายได้ ภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านบรรยากาศมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ($r=0.624$, $p\text{-value}<0.001$) สำหรับปัจจัยด้านบรรยากาศที่สามารถร่วมกันทำนายความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิติความอบอุ่น มิติความเสี่ยง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำนายผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 44.3

นิพนธ์ พัฒนปรีชากุล (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การและเจเนเนอเรชันกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาความแตกต่างของเจเนเนอเรชันในเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในธนาคารพาณิชย์จดทะเบียนในประเทศไทยที่ไม่ใช่ของรัฐบาลและอยู่ในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาให้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า 0.8 โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows 22.0) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติทดสอบ ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) และเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าสถิติ t-test Independent

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยบรรยากาศทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในหน่วยงาน และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านโครงสร้างองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 56.4 โดยมีสมการทำนาย ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การ = $1.257 + .269$ (บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน) + $.238$ (บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน) + $.076$ (บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ) และ 3) เจเนเนอเรชันที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ไม่แตกต่างกัน ขณะที่เจเนเนอเรชันที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน โดยที่เจเนเนอเรชันเอ็กซ์มีความผูกพันต่อองค์การที่สูงกว่าเจเนเนอเรชันวาย ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล ที่มีต่อ

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล รวมทั้งศึกษาถึงผลของปัจจัยส่วนบุคคลและประเภทธุรกิจ ที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเอกชน ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 500 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 402 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.40 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 64 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9396 และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7650 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่ามัชฌิมเลขคณิต ความถี่ ร้อยละ การทดสอบค่า t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษารูปได้ว่า 1) พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมาก และมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่ง มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลระดับบังคับบัญชา จะมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางที่ดีมากกว่าพนักงานบุคคลระดับปฏิบัติการ แต่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบุคคล 3) ประเภทธุรกิจที่พนักงานบุคคลปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล 4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า ส่วนตัวแปร อายุ และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล 5) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยที่พนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนในทางที่ดีกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวในทางที่ด้อยกว่า แต่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล 6) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ได้แก่ ค่าตอบแทน โครงสร้างองค์การลักษณะงาน และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้

ร้อยละ 30.15 ผลการศึกษาที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษา และพัฒนารูปแบบการบริหารงานขององค์การ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

อภิวรรณ กันวิเชิญ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 110 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ในการวิจัยครั้งนี้นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discriminant items) มีค่าตั้งแต่ 57 ถึง .93 นำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น .84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษา พบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนตามความเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 40 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน

และครู จำนวน 3 คน รวม 6 คน รวมทั้งสิ้น 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตามแนวความคิดของลิทวิน แสสะ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงานและด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคมตามลำดับ 3) บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.23) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.26) โครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.23) การสนับสนุน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.34) รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.20) การให้รางวัล ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.27) มาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.27) ความอบอุ่น ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.33) ความเสี่ยงของงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.28) และการยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.20 - 0.34 มีการกระจายของข้อมูลน้อย หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมได้ร้อยละ 81.30 ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{\text{tot}} = 0.242 + 0.213(X_7) + 0.165(X_6) + 0.128(X_8) + 0.122(X_9)$$

5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รัชมงคล คำชู (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา กลุ่มประชากร คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุงานในองค์การ 10 ปีขึ้นไป มีระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีช่วงอายุงานในองค์การ 6-10 ปี และในช่วงระดับรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากที่สุด 4) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.61

ภัทรศยา จันทราวุฒิกร (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อผลความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อผลความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอนในปีการศึกษา 2556 โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน ได้จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26-.64 และ .34-.85 ตามลำดับ และ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 และ .92 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานตามลำดับ 2) ความผูกพันของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .768 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลความผูกพันของครู พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 5 ตัวแปรประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูได้ร้อยละ 62.30

ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมและยินดีให้ข้อมูลจำนวน 373 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสมการแบบพหุคูณของการพัฒนาความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ $Y' = 0.508 + 0.230$ (การพัฒนาความสามารถของบุคคล) $+ 0.137$ (ความสมดุลฯ) $+ 0.184$ (ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม) สมการแบบพหุคูณของการพัฒนาความสามารถของบุคคล, การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ $Y' = 1.409 + 0.214$ (การพัฒนาความสามารถของบุคคล) $+ 0.168$ (การบูรณาการด้านสังคม) $+ 0.0170$ (ความสมดุลฯ) $+ 0.193$ (ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับในสังคม) และสมการแบบพหุคูณของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ $Y' = 2.257 + 0.373$ (การคงอยู่กับองค์กร)

ณัทพล โตบารมีกุล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 และ 3) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวม และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y} = .165 + .697(x_1) + .586(x_4) + .406(x_8)$ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $\hat{Z} = .646z_{(x_1)} + .720z_{(x_4)} + .739z_{(x_8)}$

ธีรดา หมวดจันทร์ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยาน

สุวรรณภูมิ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 209 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม และวิเคราะห์สหสัมพันธ์ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 23-31 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายคลังสินค้า รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาทและมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 3-6 ปี การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและโดยภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ขวัญธิดา พิมพการ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณษา จำปาทิพย์ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้วเป็นแนวทาง ความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งผ่านความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.853 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า 1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 263 คน (ร้อยละ 65.75) อายุ 19-35 ปี จำนวน 287 คน (ร้อยละ 71.75) ระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 379 คน (ร้อยละ 94.75) จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน (ร้อยละ 58.75) ระยะเวลาการทำงานในองค์กร 2-5 ปี จำนวน 216 คน (ร้อยละ 54.00) รายได้ต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท จำนวน 115 คน (ร้อยละ 28.75) 2) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมในปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง 3) การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง 4) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก พบว่า 4.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 4.2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ได้ร้อยละ 41.30 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $Y = 1.750 + 0.390x_1 + 0.270x_5$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Zy = 0.41x_1 + 0.36x_5$

วงศ์วิศน์ ศิริเพชร, และกฤษฎา มูฮัมหมัด (2564 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามในการวิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีผู้สร้างมาแล้ว แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อ

องค์กรของพนักงาน และ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.853 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติกในเขตพื้นที่พระราม 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.658$) มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41.30 ($R^2 = 0.413$) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.373 ($SEE = 0.373$) Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.299 ถึง 0.832 และ VIF มีค่าตั้งแต่ 1.201 ถึง 6.410 ซึ่ง Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.200 และ VIF มีค่าไม่เกิน 10

5.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

วรรณิภา นิลวรรณ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มี

ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

แสงเดือน รักษาใจ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยตัวอย่างในกลุ่ม ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่า ความเที่ยงส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.84 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ Independent t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติ หน้าที่ ตลอดเวลา และสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน และมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา 2) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอท่ามะกา โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา จำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.562) และ 2) จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็น ร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าใน

การทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึงได้

จิรวัดน์ ถนอมธรรม (2559 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 3 กอง ได้แก่ กองกลาง กองประชาสัมพันธ์ และกองเลขานุการ จำนวน 139 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และ One Way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานเลขานุการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด อันดับแรกคือด้านโอกาสในการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านค่านิยมและความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ฉันทวี ประกอบของ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะเป็น

สมาชิกขององค์กรต่อไป และความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรีณีย์ รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

ชนัตพร เทียมหาญ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงาน ปลัดกระทรวง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศ และตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การ ในขณะที่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 2) บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน ($B = 0.314$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($B = 0.283$) ด้านโครงสร้างของงาน ($B = 0.110$) และด้านการยอมรับ ($B = 0.078$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.889$) และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($B = 0.203$) มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($B = 0.155$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($B = 0.130$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน ($B = 0.129$) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ($B = 0.088$) ด้านการพัฒนาความสามารถของตนเอง ($B = 0.082$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($B = 0.068$) และ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($B = 0.065$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.914$)

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กลุ่มประชากร จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน-เบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ได้แก่ t-test, One Way ANOVA (F-test) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe' test) เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่าง และ Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท การศึกษาที่จบส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน, 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และด้านการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ปิยะมาศ เกิดแสง (2562 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลนครปฐม จำนวนทั้งสิ้น 713 คน สุ่มตัวอย่างจากสุตรยามาเน่ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 257 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงาน อายุ สถานภาพสมรส และตำแหน่ง/สถานภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม พบว่า ปัจจัยด้านองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.64 เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนปัจจัยด้านองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด และด้านความมั่นคงมีความผูกพันน้อยที่สุดและระดับความผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความผูกพันด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน และด้านการดำรงสมาชิกภาพ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนครปฐม ตามลำดับ

รมิตา ประวัติ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 3) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา 4) ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 337 ราย ผลการทดสอบความเชื่อมั่นเครื่องมือที่ 0.960 ในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยในส่วนลักษณะบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้ร้อยละ 5.50 ($R^2 = 0.055$) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ สถานภาพ มีค่า เท่ากับ ($\beta = 0.252$, $p = 0.000$) ในขณะที่เพศ มี

ค่าเท่ากับ ($\beta = 0.015$, $p = 0.776$) อายุ มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.039$, $p = 0.709$) ระดับการศึกษา มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.051$, $p = 0.370$) ตำแหน่ง มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.012$, $p = 0.829$) รายได้ต่อเดือน มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.059$, $p = 0.424$) และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.100$, $p = 0.345$) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ค่าพยากรณ์ระหว่างปัจจัยในส่วนลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 33.90 ($R^2 = 0.339$) โดยพบว่าปัจจัยในส่วนลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความหลากหลาย มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.106$, $p = 0.023$) ด้านความท้าทายของงานมีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.269$, $p = 0.000$) ความก้าวหน้าของงาน มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.131$, $p = 0.045$) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.359$, $p = 0.000$) และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.164$, $p = 0.009$) ดังนั้นจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าลักษณะงานด้านความหลากหลาย ด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 30.00 ($R^2 = 0.300$) โดยพบว่าปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.321$, $p = 0.000$) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.141$, $p = 0.008$) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเท่ากับ ($\beta = 0.250$, $p = 0.000$) ในขณะที่ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเท่ากับ ($\beta = -0.244$, $p = 0.807$) ซึ่งตัวแปรนี้ไม่มีระดับนัยสำคัญแสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

6. สรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

แหล่งอ้างอิง	1	2	3	4	5	6	7	8
1. วรรณิภา นิลวรรณ (2554)	•	•	√	•	•	•	•	•
2. แสงเดือน รักษาใจ (2554)	•	•	•	•	•	•	•	•
3. โสมย์สิรี มูลทองทิพย์ (2556)	•	•	•	•	•	•	•	•
4. สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557)	•	√	√	√	√	√	•	•
5. จิรวัดน์ ถนอมธรรม (2559)	√	X	X	X	X	•	X	•
6. ชันวณี ประกอบทอง (2560)	X	X	X	•	X	•	•	•
7. ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562)	X	√	√	√	√	X	√	•
8. เทียนศรี บางม่วงงาม (2562)	X	•	X	X	X	•	•	√
9. ปิยะมาศ เกิดแสง (2562)	•	X	•	•	√	X	X	•
10. รมิตา ประวัติ (2564)	X	X	X	X	X	X	√	•
11. อภิพงษ์ โชติรัตน์ (2557)	X	X	√	•	•	•	•	•
12. นงเยาว์ แก้วมรกต (2542)	•	X	√	•	√	X	•	•
13. ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560)	•	√	√	√	•	•	√	•
14. อีรดา หมวดจันทร (2562)	•	√	√	√	√	•	•	•
15. ขวัญธิดา พิมพการ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณมา จำปาทิพย์ (2564)	√	√	√	√	√	√	√	•

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

- √ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- X หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความแตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- | | | | |
|-----------------------|---------------|------------------|----------------------|
| 1) เพศ | 2) อายุ | 3) ระดับการศึกษา | 4) รายได้ |
| 5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน | 6) ตำแหน่งงาน | 7) สถานภาพ | 8) หน่วยงานที่สังกัด |

จากตาราง 2.1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

ตารางที่ 2.2 สรุปตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

แหล่งอ้างอิง	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. ฐาปณี บุณเกียรติ (2559)	•	•	•	•	•	√	√	√	•	•	•	•	•
2. ณัฐชัย อุใหม่ (2552)	•	•	•	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•
3. เตือนใจ แซ่หลี (2557)	•	•	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
4. นิชพัฒน์ พัฒนปรีชากุล (2557)	•	•	•	√	√	•	•	•	√	•	•	√	√
5. นงเยาว์ แก้วมรกต (2542)	•	•	•	√	×	•	•	•	√	√	√	√	√
6. สายพิณ สายดำ (2552)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	×	•	•	•
7. อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557)	√	√	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
8. อภิวรรณ กันวิเชิญ (2559)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
9. ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

- √ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- X หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1) ด้านการให้รางวัล | 8) ด้านการยอมรับ |
| 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | 9) ด้านโครงสร้างองค์การ |
| 3) ระดับความพึงพอใจ | 10) ระดับตำแหน่งงาน |
| 4) ลักษณะงาน | 11) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 5) สัมพันธภาพในหน่วยงาน | 12) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา |
| 6) ด้านโครงสร้างของงาน | 13) ค่าตอบแทน |
| 7) ด้านความรับผิดชอบ | |

จากตาราง 2.2 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะงาน ด้านโครงสร้างองค์การ การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน แต่เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามและองค์ประกอบที่มี ผู้วิจัยขอใช้ตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตามทฤษฎีของ ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน อภิวรรณ กันวิเชิญ, 2559

: 21) ดังนี้ บรรยายภาพที่เน้นความสำเร็จ บรรยายภาพที่เน้นความสัมพันธ์ และบรรยายภาพที่เน้นอำนาจ จะมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การหรือไม่

ตารางที่ 2.3 สรุปตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

แหล่งอ้างอิง	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. รัชมงคล คำชู (2556)	•	•	•	•	•	•	•	•	•
2. ภัทธศยา จันทราวุฒิกร (2557)	✓	✓	✓	✓	✓	•	•	•	•
3. ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ (2560)	✓	•	•	•	•	✓	•	•	•
4. ณัฏพล โตบารมีกุล (2555)	•	•	•	✓	•	•	✓	•	✓
5. ชีรดา หมวดจันทร์ (2562)	•	✓	•	•	•	•	•	✓	✓
6. ขวัญธิดา พิมพการ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณ จำปาทิพย์ (2564)	•	✓	•	•	•	•	•	•	✓
7. วงศ์วิศน์ ศิริเพชร, และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2564)	•	✓	•	•	•	•	•	•	✓

โดยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

- ✓ หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- X หมายถึง ตัวแปรอิสระด้านนั้น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
- หมายถึง งานวิจัยไม่มีตัวแปรนั้นในการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

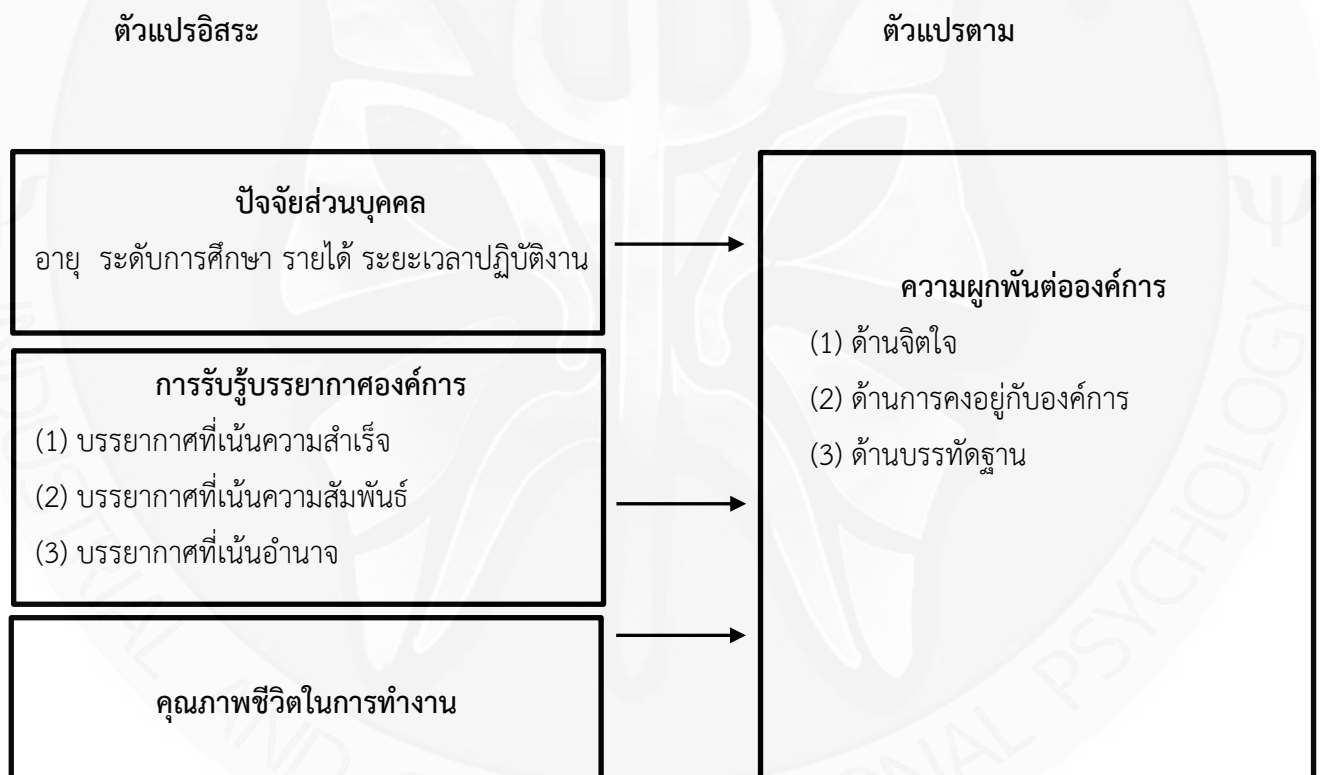
หมายเหตุ : ตัวเลขมีความหมายแทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

- 1) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- 2) ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 3) ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 6) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 7) ด้านความภูมิใจในองค์กร
- 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 9) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากตาราง 2.3 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แต่เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามและองค์ประกอบที่มี ผู้วิจัยขอใช้ตัวแปรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ที่จะนำไปใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลที่ต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการสังเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์ตัวแปรดังกล่าวมาจัดทำกรอบการวิจัยได้ดังนี้



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษากับประชากร คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 436 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศศิประภา เครือไย, กมลนันทน์ มนตรี และ ญัฐกมล กุลพันธ์ 2564 : 3) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยินยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5.00 ดังนี้

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

โดยที่ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าระดับ .05

แทนค่าตามสูตรได้ผล ดังนี้

$$n = \frac{436}{1+436 (.05)^2}$$

$$n = 208.6 \sim 209 \text{ คน หรือ } 209 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คนแต่เนื่องจากในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเรียนการสอนของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ผู้วิจัยจึงขอใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 100 คน โดยเพื่อเป็นการสำรวจเบื้องต้นภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ ด้านที่ 2 บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ และ ด้านที่ 3 บรรยากาศที่เน้นอำนาจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวก ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านจิตใจ ด้านที่ 2 ด้านการคงอยู่กับองค์การ และ ด้านที่ 3 ด้านบรรทัดฐาน

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 8 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 7 ข้อ รวม 15 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด 17 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 13 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ รวม 15 ข้อ

3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1.1 จากนั้นก็นำข้อคำถามทั้งหมดมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาขั้นต้นและทำการปรับปรุงภาษาให้เหมาะสม จากนั้นก็นำข้อคำถามดังกล่าวไปทำการตรวจสอบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio : CVR) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาครั้งนี้ คือ นักศึกษารหัส 62 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอร์วีซี (Lawshe, 1975 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนาะ, 2560 : 108) ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 47 ข้อ

3.1.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 47 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีความจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
การรับรู้บรรยากาศองค์การ	15	.897
- บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ	5	.861
- บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์	5	.911
- บรรยากาศที่เน้นอำนาจ	5	.784
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	17	.903
ความผูกพันต่อองค์การ	15	.864
- ด้านจิตใจ	5	.718
- ด้านการคงอยู่กับองค์การ	5	.768
- ด้านบรรทัดฐาน	5	.763
รวม	47	

3.1.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาของ ลอร์วีซี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปมาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การให้คะแนน

ข้อคำถามเชิงบวก กำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ ถ้าตอบว่ามากที่สุดจะได้ 5 คะแนน ถ้าตอบว่ามากจะได้ 4 คะแนน ถ้าตอบว่าปานกลางจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าน้อยจะได้ 2 คะแนน ถ้าตอบว่าน้อยที่สุดจะได้ 1 คะแนน และข้อคำถามเชิงลบ กำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ ถ้าตอบว่ามากที่สุดจะได้ 1 คะแนน ถ้าตอบว่ามากจะได้ 2 คะแนน ถ้าตอบว่าปานกลางจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าน้อยจะได้ 4 คะแนน ถ้าตอบว่าน้อยที่สุดจะได้ 5 คะแนน

แบบสอบถามเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, และ ข้อ 12 และข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 5, 11, 13, 14, และ ข้อ 15

แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 17 ข้อ

แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์การ มีข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, และ ข้อ 15 และข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 และ ข้อ 14

3.1.4 แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อการแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5.5 - 0.5}{3} \\ &= 1.67 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับคะแนน
ตั้งแต่ 3.34 คะแนนขึ้นไป	ระดับสูง
ตั้งแต่ 1.67 คะแนนแต่ไม่เกิน 3.34 คะแนน	ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 1.67 คะแนน	ระดับต่ำ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อผู้บริหารของบริษัทเอกชนแห่งนี้

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 100 คน โดยได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในช่วงวันที่ 25 - 31 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Sciences for Window) และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยายและสถิติอนุมาน ดังนี้

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ F-test (One Way ANOVA), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้ค่า F-test (One Way ANOVA)

5.2.3 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144 อ้างถึงใน อามีนุดดีน จะปะเกีย, 2561 : 70) กล่าวคือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

5.2.4 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปของสถิติ F-test (One Way ANOVA) ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความสะดวกและเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ค่าชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์การทำนาย (Coefficient of determination)

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย (Coefficient in Multiple Regression Equation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	27	27.00
ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	30	30.00
ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี	16	16.00
ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	18	18.00
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	9	9.00
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	63.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	35	35.00
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.00
3. รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	49	49.00
ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 20,000 บาท	24	24.00
ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	27	27.00
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	57	57.00
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	16	16.00
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	20	20.00
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	7	7.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 100 คน ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมาตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รองลงมาตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็น

ร้อยละ 16.00 และตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์การ

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ	4.53	.55	ระดับสูง
2. ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์	4.58	.49	ระดับสูง
3. ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ	3.93	.57	ระดับสูง
รวม	4.34	.44	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .49 ซึ่งอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.35	.63	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .63

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ด้านจิตใจ	3.87	.62	ระดับสูง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	2.91	.81	ระดับปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.33	.65	ระดับปานกลาง
รวม	3.67	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .62 รองลงมาความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .65 และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 2.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .81 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงผลสถิติบรรยายของอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	N	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 25 ปี	27	3.45	.68	ระดับสูง
2. ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	30	3.33	.50	ระดับปานกลาง
3. ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี	16	3.32	.62	ระดับปานกลาง
4. ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี	18	3.31	.51	ระดับปานกลาง

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
5. ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	9	3.42	.29	ระดับสูง
รวม	100	3.37	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเมื่อพิจารณาอายุโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาเป็นช่วงอายุแล้วนั้น พบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 27 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .68 รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 9 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .29 รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 30 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี มีจำนวน 16 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .62 และอายุตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี มีจำนวน 18 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .51 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.364	4	.091	.285	.887
ภายในกลุ่ม	30.316	95	.319		
รวม	30.680	99			

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F-Test (One-Way ANOVA) ในส่วนของอายุ พบว่ามีค่า $F = .285$ มีค่า $Sig. = .887$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าอายุของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลสถิติบรรยายของระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	63	3.37	.56	ระดับสูง
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	35	3.36	.57	ระดับสูง
3. สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.53	.38	ระดับสูง
รวม	100	3.37	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าเมื่อพิจารณาระดับการศึกษาโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .38 รองลงมาระดับการศึกษาศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 63 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 35 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	.090	.914
ภายในกลุ่ม	30.623	97	.316		
รวม	30.680	99			

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVO) ของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีค่า F = .090 มีค่า sig = .914 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีรายได้ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลสถิติบรรยายของรายได้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	49	3.36	.60	ระดับสูง
2. ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 20,000 บาท	24	3.19	.58	ระดับปานกลาง
3. ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป	27	3.55	.38	ระดับสูง
รวม	100	3.37	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าเมื่อพิจารณารายได้โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามรายได้แล้วนั้น พบว่ารายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 27 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .38 รองลงมาคือรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 49 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 และรายได้ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 20,000 บาท มีจำนวน 24 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านรายได้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.703	2	.851	2.850	.063
ภายในกลุ่ม	28.977	97	.299		
รวม	30.680	99			

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVO) ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีค่า F = 2.850 มีค่า sig = .063 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั้นหมายความว่ารายได้ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลสถิติบรรยายของระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ต่ำกว่า 3 ปี	57	3.44	.60	ระดับสูง
2. ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	16	3.13	.52	ระดับปานกลาง
3. ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	20	3.36	.50	ระดับสูง
4. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	7	3.29	.21	ระดับปานกลาง
รวม	100	3.37	.56	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าเมื่อพิจารณาระยะเวลาปฏิบัติงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 และเมื่อพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงานแล้วนั้น พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 57 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .60 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีจำนวน 20 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .50 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .21 และระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 16 คน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 ตามลำดับ

ตาราง 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งกับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.262	3	.421	1.373	.256
ภายในกลุ่ม	29.418	96	.306		
รวม	30.680	99			

จากตาราง 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – Test (One – Way ANOVO) ของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีค่า F = 1.373 มีค่า sig = .256 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ	.055	ไม่พบความสัมพันธ์
2. ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์	.117	ไม่พบความสัมพันธ์
3. ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ	.318**	ค่อนข้างต่ำ
รวม	.202*	ค่อนข้างต่ำ

* คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .202* มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .055 และด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .117 นั่นคือ ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .318** มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	.774**	ค่อนข้างสูง

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .774** มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	ค่าคงที่	.340	.116	.088	4.194	.008	2.546		4.673	.000
	ด้านที่ 3						.379	.391	3.329	.001

หมายเหตุ

ด้านที่ 1 หมายถึง ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

ด้านที่ 2 หมายถึง ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

ด้านที่ 3 หมายถึง ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ*

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .088 แสดงว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 8.80 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = 2.546 + .379 (ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ)

ตัวอย่าง ถ้าพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งคนหนึ่งได้คะแนนจากแบบสอบถามจากด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ อย่างละ 2 คะแนน เราจะสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในสมการทำนายดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 2.546 + .379 (\text{ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ})$$

$$\text{ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร} = 2.546 + .379 (2)$$

$$= 2.546 + .758$$

$$= 3.304$$

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	ค่าคงที่	.774	.599	.595	146.377	.000	1.080		5.613	.000
	คุณภาพชีวิต ในการทำงาน						.683	.774	12.099	.000

คุณภาพชีวิตในการทำงาน*

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) เท่ากับ .595 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 59.50 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 1.080 + .683 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

ตัวอย่าง ถ้าพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งคนหนึ่งได้คะแนนจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างละ 2 คะแนน เราจะสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในสมการทำนายดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กร} = 1.080 + .683 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

$$\begin{aligned}
 \text{ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร} &= 1.080 + .683 (2) \\
 &= 1.080 + 1.366 \\
 &= 2.446
 \end{aligned}$$

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.17 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุ ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระดับ การศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีรายได้ ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	
สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้น ความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้น ความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้น อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.17 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.1 ไม่พบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ไม่พบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ โดยผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ 2.546 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจอยู่ที่ .379 และมีค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย (Coefficient of determination) อยู่ที่ร้อยละ 8.80 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ 1.080 ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่ .683 และมีค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย (Coefficient of determination) อยู่ที่ร้อยละ 59.50 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษากการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ พบว่า ด้านอายุตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .49 ซึ่งอยู่ในระดับสูง รองลงมาด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .57 ตามลำดับ

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .63

1.4 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .62 รองลงมาความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .65 และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 2.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .81 ตามลำดับ

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2.1 ไม่พบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 ไม่พบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ โดยผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ 2.546 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจอยู่ที่ .379 และมีค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย (Coefficient of determination) อยู่ที่ร้อยละ 8.80 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ 1.080 ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่ .683 และมีค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย (Coefficient of determination) อยู่ที่ร้อยละ 59.50 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาสารนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (ORGANIZATIONAL COMMITMENT) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒนศิริ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการ

ภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ พิมพ์อุมา สุวรรณไตรภพ. (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผู้สอน สาขาการบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของไทย ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน คือ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน สถานภาพ ตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถขึ้นกับปัจจัยหลากหลายด้านที่อาจจะไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน แต่อาจจะเกิดจากบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อ องค์กร มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์กร บรรณาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ทำให้มีความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมาย และเพื่อความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร โดยพนักงานรู้สึกมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ และด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จเป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ เป็นลักษณะบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคล ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน พิษณุกร มะกลาง, 2555 : 14) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557 : 41) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน และด้านการควบคุม ไม่มีผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก

ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งบรรยากาศที่เน้นอำนาจ เป็นลักษณะบรรยากาศที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน พิษณุกร มะกลาง, 2555 : 14) โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐชัย อุใหม่ (2552 : 89) ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพจำกัด [มหาชน] สาขาพลับพลาไชย พบว่าบรรยากาศในการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน โดยในรายด้าน พบว่า บรรยากาศแบบมุ่งผลงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศสนับสนุนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และบรรยากาศที่ใช้อำนาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ อาจเนื่องจากบรรยากาศในการทำงานภายในธนาคารกรุงเทพ สาขาพลับพลาไชยนั้น พนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความสามัคคีกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถสำเร็จลุล่วงและบรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ แต่ในบางครั้งการปฏิบัติงานภายในองค์การที่ต้องทำการตัดสินใจนั้น พนักงานไม่สามารถทำการตัดสินใจได้ทันทีต้องรอการอนุมัติจากผู้บริหาร จึงทำให้บรรยากาศภายในการทำงานภายในองค์การส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในลักษณะเช่นนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล โดยที่พนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนในทางที่ดีกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์การดังกล่าวในทางที่ด้อยกว่า แต่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละบุคคล

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การที่พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจะมีกับความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยในการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจที่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานของบริษัทเอกชนต้องการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโครงสร้างองค์การที่ดีจะทำให้บุคคลรู้อำนาจหน้าที่และขอบข่ายการทำงานของตนเอง มีการแบ่งสายงานที่ชัดเจนทำให้ไม่เกิดความรู้สึกว่างานมากเกินไป ช่วยให้เกิดความพึงพอใจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น และบุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อบุคคลมากที่สุด จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562 : บทคัดย่อ และ 93) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.726, P < .01$) ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารดา จิระอำนวยพร (2557 : บทคัดย่อ และ 93) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานขายเวชสำอางค์ประจำห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาศาสนิพนธ์ของ อมรพลี อุปมัย (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศุภนิมิตแห่งประเทศไทย พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับค่อนข้างสูง

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น เกิดจากองค์การควรมีนโยบายส่งเสริมและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉพาะ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็

ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้น และการที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การได้นั้นเกิดจาก เมื่อพนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เกิดการติดต่อสัมพันธ์ การที่พนักงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน การทำงานในส่วนใดก็ย่อมจะเป็นไปในทางที่ดี และจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ เนื่องด้วยจากความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้ทำงานที่มีคุณค่า และเมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกันรวมถึงการติดต่อประสานงาน เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความสัมพันธ์ขององค์การ ไม่ว่าจะความสัมพันธ์ในระดับใด เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายอื่น ๆ และหากบุคคลมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุกคนจะให้ความร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาาร่วมกันแก้ไขหรือสามารถพูดคุยในเรื่องส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข ก่อให้เกิดความผูกพันต่อที่ทำงานและองค์การตามมา

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ 1 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งสามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ โดยผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ของสมการ เท่ากับ 2.546 ค่าสัมประสิทธิ์ของด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจอยู่ที่ .379 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) อยู่ที่ร้อยละ 8.80 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐาปณี บุญเกียรติ (2559 : 89) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 23.50% โดยด้านโครงสร้างของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน และด้านการยอมรับตามลำดับ โดยด้านโครงสร้างของงานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนัตพร เข้มมหาญ (2562 : 110) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างของงาน และด้านการยอมรับ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.889 สามารถพยากรณ์ความผูกพันในองค์การของบุคลากรได้ร้อยละ 78.80 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย เท่ากับ 0.421

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า เนื่องจากบรรยากาศองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงใน องค์การ เพราะฉะนั้น พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ได้ทำงานจึงต้องรับรู้ถึงโครงสร้างของ องค์การ โครงสร้างของหน่วยงาน กฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการ ปฏิบัติงานรวมทั้งมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร ภายใน ความมีอิสระในการทำงาน รับรู้ถึงรางวัลที่ได้รับ ความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะแสดงออกมาใน รูปแบบของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อสภาพจิตใจของพนักงานที่ทำให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศ องค์กรด้านบรรยากาศที่เน้นอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถ พยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยนำมาเขียนสมการทำนาย พบว่า ค่าคงที่ ของสมการ เท่ากับ 1.080 ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่ .683 และมีค่า สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination) อยู่ที่ร้อยละ 59.50 ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ ภัทรศยา จันทราวุฒิกร (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ ผลความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูร ณาการทางสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูได้ร้อยละ 62.30 สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ขวัญธิดา พิมพ์การ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณณา จำปาทิพย์ (2564 : 180) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่ม ผู้ผลิตพลาสติก พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการ ทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิต พลาสติก เขตพื้นที่พระราม 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านที่มีอิทธิพลต่อของพนักงาน บริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่พระราม 2 คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ

รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 41.30 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.373

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนสำคัญ ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยองค์การต้องมีการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่สัมพันธ์กับการทำงานและการใช้ชีวิต โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ลดอัตราการขาดลามายาของพนักงาน และช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว จะเห็นว่าผลการวิจัยที่ศึกษาเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง สามารถพยากรณ์ด้วยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะทางที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรสามารถเกิดจากบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์กร ดังนั้น บริษัทเอกชนแห่งนี้ สามารถนำสรุปผลการวิจัยนี้ในการออกแบบการจัดอบรม หรือการสร้างเสริมกิจกรรมที่สามารถกระทำร่วมกันได้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานในองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น โดยไม่ต้องคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น หรือสามารถใช้ในการจัดการออกแบบการประชุม การทำงาน โดยไม่ต้องกังวลถึงความผูกพันในความแตกต่างเหล่านี้

3.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กล่าวคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่

เน้นอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ และปัจจัยด้านการรับรู้ด้านบรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ ดังนั้น การที่องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลรู้อำนาจหน้าที่และขอบข่ายการทำงานของตนเอง และบุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งอำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ที่มีความใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อบุคคลมากที่สุด จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3.3 จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ดังนั้น บริษัทเอกชนแห่งนี้ควรมีนโยบายส่งเสริมและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เพื่อส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น เมื่อบุคคลรับรู้ถึงความสัมพันธ์ขององค์กร ไม่ว่าจะความสัมพันธ์ในระดับใด เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายอื่น ๆ และหากบุคคลมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุกคนจะให้ความร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาพร้อมกันแก้ไขหรือสามารถพูดคุยในเรื่องส่วนตัวได้

3.4 องค์กรควรให้ความสำคัญให้พนักงานรับรู้ถึงโครงสร้างขององค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เป็นระบบไม่ซ้ำซ้อนกัน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสารภายใน มีความมีอิสระในการทำงาน รับรู้ถึงรางวัลที่ได้รับ ความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

4.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างของพนักงานโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ซึ่งลักษณะงานแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาซึ่งอาจได้ผลที่แตกต่างออกไปจากการศึกษาครั้งนี้

4.2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีระยะเวลาในการวิจัยไม่มากนัก ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น

4.3 ควรเพิ่มเติมในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การใช้แบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4.4 ควรขยายผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรไปยังองค์กรแบบอื่น ๆ เช่น องค์กรรัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษาของเอกชน เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จากการศึกษา



บรรณานุกรม

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม”. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม 8, เข้าถึงได้จาก : http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_6103010036_11577_12460.pdf
- ขจิตพร คมขำ. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด”. การค้นคว้าอิสระ. วิชาเอกการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/783>
- ขวัญธิดา พิมพ์การ, กฤษดา ทองทับ, และวรรณมา จำปาทิพย์. (2564). “การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มผู้ผลิตพลาสติก”. คณะพยาบาลศาสตร์. วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 18, เข้าถึงได้จาก : <https://so06.tcithaijo.org/index.php/JEMEPTB/article/view/249826/169077>
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). “ความผูกพันต่อองค์กร (ORGANIZATIONAL COMMITMENT) ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย”. สารนิพนธ์. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม 8, เข้าถึงได้จาก : <file:///Users/L/Downloads/01TITLE.pdf>
- จิรวัดน์ ถนอมธรรม. (2559). “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขานุการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม”. สารนิพนธ์. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 14, เข้าถึงได้จาก : https://mis.krirk.ac.th/library/Kr_resdetail.asp?BookID=004272
- จุฑารัตน์ สุกันธรัตน์. (2541). “การรับรู้บรรยากาศขององค์กร และความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน”. วิทยานิพนธ์. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะคณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, ตุลาคม 08, เข้าถึงได้จาก : https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:117857#

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศิลปากร”. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 10, เข้าถึงได้จาก : <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/1026>
- ณัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). “คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ:กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัด กรมทหารปืนใหญ่ที่3”. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 6, เข้าถึงได้จาก : <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/4428/2/Fulltext.pdf>
- ชนัตพร เทียมหาญ. (2562). “บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง”. การค้นคว้าอิสระ. สาขาการจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3751>
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2553/19706.pdf>
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). “การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ”. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 6, เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2973/1/RMUTT154596.pdf>
- ณัฐชัย อุใหม่. (2552). “ลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สาขาพลับพลาไชย”. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 16, เข้าถึงได้จาก : <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFull text /2/2 37647>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัทพล โตบารมีกุล. (2555). “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารธนชาต สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3. มหาวิทยาลัยศิลปากร”. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 17, เข้าถึงได้จาก : <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/10493/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- นิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี”. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 6, เข้าถึงได้จาก : https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2559/F_Nisaphat_%20Muangkam.pdf
- เดือนใจ แซ่หลี่. (2557). “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง”. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 16, เข้าถึงได้จาก : <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/283682>
- ทัศนีย์ ชาติไชย. (2559). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 31, เข้าถึงได้จาก : <http://libdoc.dpu.ac.th/research/159565.pdf>
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”. สารนิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 14, เข้าถึงได้จาก : https://mis.krirk.ac.th/library/Kr_resdetail.asp?BookID=004738
- ฉันทวี ประกอบของ. (2560). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/335.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธีรดา หมวดจันทน์. (2562). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพื้นที่เขตปลอดอากร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ”. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 18, เข้าถึงได้จาก : <http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/IS-huamark27.html>
- นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 16, เข้าถึงได้จาก : [https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/info/item dc:118107](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/info/item%20dc:118107)
- นิชพัทธ์ พัฒนปรีชากุล. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรและเจเนอเรชั่นกับความผูกพันองค์กร: กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมธนาคาร”. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 16, เข้าถึงได้จาก : https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info /item/dc:133171
- บุรุษกร เตชะมา. (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล”. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์). สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล. มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 2565, กันยายน 13, เข้าถึงได้จาก : <http://mulinet11.li.mahidol.ac.th/e-thesis/2555/cd464/4936333.pdf>
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม”. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 17, เข้าถึงได้จาก : <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5543/1/รายงานการวิจัย%20ประพันธ์%20ชัยกิจอุราใจ.pdf>
- ปิยะมาศ เกิดแสง. (2562). “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม”. สารนิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 14, เข้าถึงได้จาก : https://mis.krirk.ac.th/library/Kr_resdetail.asp?BookID=004668

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมพ์อุมา สุวรรณไตรภพ. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผู้สอน สาขาการบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของไทย ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล”. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม 8, เข้าถึงได้จาก : <file:///Users/L/Downloads/34157.pdf>
- พิริยญา นิลพันธ์. (2561). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 31, เข้าถึงได้จาก : <https://oar.hu.ac.th/wpcontent/uploads/2019/11/Piranya.pdf>
- พิชณกร มะกลาง. (2555). “บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก”. ปัญหาพิเศษ. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม 8, เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930324/title.pdf
- ภัทรศยา จันทราวุฒิกร. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4”. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 17, เข้าถึงได้จาก : <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/6575/6198>
- ภาณุวัฒน์ จันทา. (2554). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลลานนาจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ. มหาลัยเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 2565, กันยายน 13, เข้าถึงได้จาก : <https://search.lib.cmu.ac.th/search/?searchtype=&searcharg=b1504649>
- รณชฎติ ป้องกันภัย. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่”. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 6, เข้าถึงได้จาก : <http://libdcm.nida.ac.th/thesis6/2557/b185954.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รมิตา ประวัติ. (2564). “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา”. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : <http://ir.buu.ac.th/dspace/bitstream/1513/414/1/61920164.pdf>
- รัชมงคล คำชู. (2556). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา”. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 17, เข้าถึงได้จาก : <http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/9844/fulltext.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- รัตนารณ บัญมี. (2558). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี”. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 5, เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56910368.pdf
- วงศ์วิศน์ ศิริเพชร, และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). “ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตพลาสติก ในเขตพื้นที่ พระราม 2”. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรังสิต. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 18, เข้าถึงได้จาก : <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/article/view/2532?articlesBySameAuthorPage=2>
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/780>
- วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. ภาควิชาจิตวิทยา. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:91619

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท เอ็นวายฟูตส์ จังหวัดนครปฐม”. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 31, เข้าถึงได้จาก : http://www.sure-su.ac.th/xmlui/bitstream/id/aaa33d71-c76c-432a-9c82ae1a9c82ae1a5e90d9ca/Wisarut_Piamsiri_fulltext.pdf?attempt=2
- ศศิประภา เครือไย, กมลนันทน์ มนตรี และ ณิชกมล กุลพันธ์. (2564). **ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม**. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). “การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร”. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/2412>
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2560). **การทดสอบทางจิตวิทยาในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)”. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20100.pdf>
- สายพิณ สายดำ. (2552). “บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 16, เข้าถึงได้จาก : <https://dric.nrct.go.th/Search/ShowFulltext/2/236500>
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. การศึกษาเฉพาะบุคคล. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 14, เข้าถึงได้จาก : <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/567>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โสมย์สิรี มุลทองทิพย์. (2556). “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาทมพะกา”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 1, เข้าถึงได้จาก : http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). “คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอมอำเภอนาทม จังหวัดสงขลา”(สารนิพนธ์). หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 5, เข้าถึงได้จาก : <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12343/2/%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%86%20%E0%B8%AD%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B9%80%E0%B8%AE%E0%B8%B2%E0%B8%B0.pdf>
- อภิพงษ์ โชติรัตน์. (2557). “การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศกกรุงเทพมหานคร”. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 16, เข้าถึงได้จาก : <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1579/1/apipong.chot.pdf>
- อภิวรรณ กัญวิเชียร. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายทับดินทร์ อำเภอดอกขี้ไก่ จังหวัดสงขลา”. งานนิพนธ์. การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2565, พฤศจิกายน 08, เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56970079.pdf
- อมรพจี อุบมัย. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศุภนิมิตแห่งประเทศไทย”. สารนิพนธ์. หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม. ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, ธันวาคม 8, เข้าถึงได้จาก : http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5705034428_4934_3721.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

อามีนุดดีน จะปะเกีย. (2561). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)”. วิทยานิพนธ์. การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นเมื่อ 2565, ตุลาคม 17, เข้าถึงได้จาก : <https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2019/11/Aminuddin.pdf>

อารดา จิระอำนาจพร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานขายเวชสำอางประจำห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒนศิริ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร. คณะบริหารธุรกิจเศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร.



ภาคผนวก

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์การ และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้บริหารบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

เนื่องด้วยนางสาวกชพร ยุงประพิณ นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๓๔ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้ทำวิจัยเรื่อง “การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านในอนาคตต่อไป และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะใช้การรายงานในภาพรวม ไม่เจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นเอกสารสิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

หมายเหตุ : ในกรณีติดต่อข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนางสาวกชพร ยุงประพิณ

โทร ๐๖๓๙๙๐๗๐๕๙

แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการ
ตอบแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประกอบการวิจัยเท่านั้น และการแปลผลจะใช้บรรยาย
ผลการวิจัยในภาพรวม ไม่ใช่การศึกษารายบุคคลเพราะผู้วิจัยคำนึงถึงความลับของผู้ตอบ
แบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับส่วนบุคคล ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบต่อ
ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

- ต่ำกว่า 25 ปี
- ตั้งแต่ 25 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี
- ตั้งแต่ 30 ปี แต่ไม่เกิน 35 ปี
- ตั้งแต่ 35 ปี แต่ไม่เกิน 40 ปี
- ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- สูงกว่าปริญญาตรี

3. รายได้

- ต่ำกว่า 15,000 บาท
- ตั้งแต่ 15,000 แต่ไม่เกิน 20,000 บาท
- ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป

4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่า 3 ปี
- ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
- ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
- ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อที่เพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ					
2.	ท่านยอมรับได้เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัลจากผลการปฏิบัติงานที่ดีของเขา					
3.	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้ดีกว่าตัวท่านเอง					
4.	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับคำกล่าวชื่นชม					
5.	ท่านคิดว่าการกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ ทำให้ท่านเสียเวลาในการทำงาน					
6.	ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
7.	ท่านมีความยินดีในการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น					
8.	เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ท่านยินดีช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
9.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตรอยู่เสมอ					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ท่านมีความจริงใจที่จะสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน					
11.	การกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานทำให้ท่านไม่พอใจ					
12.	ท่านยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงได้					
13.	ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงให้สำเร็จได้					
14.	ท่านคิดว่าบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ต่ำ ไม่ควรมีข้อโต้แย้งในการทำงาน					
15.	ท่านคิดว่าบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ต่ำ ควรปฏิบัติตามคำสั่งของบุคคลที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงเท่านั้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
2.	ท่านภูมิใจในตัวเองอยู่บ่อยครั้ง เวลาทำงานประสบความสำเร็จ					
3.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออม					
5.	องค์กรของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
6.	องค์กรมีการสนับสนุนให้นำเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
7.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน					
8.	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานไม่มีอคติ ไม่มีการทำลายซึ่งกันและกัน					
9.	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
10.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของท่าน					
11.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น					
12.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความห่วงใยใส่ใจในสวัสดิภาพของท่าน					
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเห็นถึงคุณค่าการทุ่มเททำงานของท่าน					
14.	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ มีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองได้					
15.	ภายหลังจากการทำงาน ท่านมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เป็นประจำ					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16.	ท่านภาคภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้					
17.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการรับผิดชอบต่อสังคม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ปัญหาขององค์กรไม่ใช่ปัญหาของท่าน					
2.	ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้					
3.	ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากผลการปฏิบัติงานของท่าน					
4.	หากมีใครพูดถึงองค์กรของท่านในทางที่เสียหาย ท่านจะไม่สบายใจ					
5.	ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
6.	ท่านได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่คุ้มค่าเหมาะสม					
7.	ท่านทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้เพราะได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ					
8.	ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กรแม้ผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าก็ตาม					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ท่านคิดว่าร่างกาย แรงใจที่ท่านได้ทุ่มเทให้กับการทำงานนั้นคุ้มค่ากับผลตอบแทนที่ได้รับ					
10.	ถ้าองค์การประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ท่านก็ยินดียอมให้องค์การปรับลดเงินเดือนลงเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้					
11.	ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์การ					
12.	ท่านยินดีที่จะทำงานให้กับองค์การจนถึงเกษียณอายุ					
13.	ท่านคิดว่าการลาออกเพราะองค์การอื่นเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
14.	ท่านคิดว่าคนเราไม่จำเป็นที่จะต้องจงรักภักดีกับองค์การ					
15.	ท่านมีความยินดีปกป้องชื่อเสียงขององค์การ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาเพื่อให้ข้อมูลครั้งนี้ค่ะ

คณะผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล ภาณุชรินทร์ ป้องทอง
ชื่องานวิจัย การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
วันเดือนปีเกิด 24 ตุลาคม 2543

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์
ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล กชพร ยูงประพิน
ชื่องานวิจัย การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
วันเดือนปีเกิด 13 พฤศจิกายน 2543

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล ธนพร สร้อยสิงห์ทอง
ชื่องานวิจัย การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
วันเดือนปีเกิด 7 กุมภาพันธ์ 2544

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมวัดสุทธาราม
ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต