



การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

A Study of job satisfaction and working environment that affect
organizational commitment of National Housing Authority
employees

อรจิตต์ แสนหอม

สุภาวดี บุตรศิริ

ธัญญารัตน์ สุขสด

อรปรียา คุ่มสระพรหม

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาการศึกษเอกเทศเกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

งานวิจัย

ของ

นางสาวอรจิตต์ แสนหอม

นางสาวสุภาวดี บุตรศิริ

นางสาวธัญญารัตน์ สุขสด

นางสาวอรปริยา คุ่มสระพรหม

นักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1/2565

เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย :

ดีมาก

ดี

พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ



(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย



(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ
ผู้ดำเนินการวิจัย	อรจิตต์ แสันทอม สุภาวดี บุตรศิริ ธัญญารัตน์ สุขสด อรปรียา คุ่มสระพรหม
อาจารย์ปรึกษา	ศุภมิตร บัวเสนาะ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	2565

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานการเคหะแห่งชาติ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ประชากร คือ พนักงานพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 2,000 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยวิธี CVR ของ ลอร์ซี ที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 13 ท่านและค่าความเชื่อมั่นด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาสำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเท่ากับ .751 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพเท่ากับ .753 สภาพแวดล้อมด้านเวลาเท่ากับ .667 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจเท่ากับ .659 และสภาพแวดล้อมด้านสังคมเท่ากับ .836 และข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจเท่ากับ .822 ความผูกพันด้านคงอยู่ต่อไปเท่ากับ .657 และความผูกพันด้านบรรทัดฐานเท่ากับ .767 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Window)

ผลการวิจัยมีดังนี้ พนักงานการเคหะแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานดูแลชุมชน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00

รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 27,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และตำแหน่งงานระดับที่ 6 – 7 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 จากการศึกษา พบว่า คะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการเคหะแห่งชาติรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติด้านรายได้ต่อเดือน ด้านตำแหน่งงาน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติด้านกลุ่มงาน และด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยปัจจัยสภาพแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .542 ด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลามีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .402 ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .573 และสภาพแวดล้อมด้านสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .339, 4) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) อยู่ที่ร้อยละ 19.60 และ 5) ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านเวลา และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) อยู่ที่ร้อยละ 40.80

Abstract

Research Title	A Study of job satisfaction and working environment that affect organizational commitment of National Housing Authority employees
Researcher	Orajit Sanhom Supawadee Butsiri Tanyarat Suksod Onpreeya Khumsaprom
Research Consultant	Suppamitr Bousanoh 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 1) to study personal factors of National Housing Authority employees that affect organizational commitment, 2) to study the correlation between job satisfaction and working Environment with organizational commitment of National Housing Authority employees, and 3) to study the factors of job satisfaction and working environment were able to predict the organizational commitment of employees. The population was 2,000 employees of National Housing Authority, and used accidental sampling for 100 samples. The tools in this research that questionnaires that divided into two parts as following 1) questionnaires of personal factors, and 2) questionnaires of job satisfaction and working environment that affect organizational commitment of National Housing Authority employees. These questionnaires had content validity ratio (CVR) with the Lawshe method form 13 experts and the reliability by internal consistency about the alpha coefficient were job satisfaction factors questionnaire equal to .751., working environment such as physical environment equal to .753, time environment equal to .667, psychological environment equal to .659, and social environment equal to .836: moreover, the question of organizational commitment such as affective commitment equal to .822,

Continuous commitment equal to .657, and normative commitment equal to .767. 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 National Housing Authority employees were that the group of public health field was 35 persons (35.00%). The education level in the group of bachelor's degree or equivalent was 59 persons (59.00%). The salary less than 27,000 baht was 41 persons (41.00%). And job position level 6 - 7 was 65 persons (65.00%). Moreover, the result of questionnaires scores were the average score of organizational commitment in overall (\bar{x}) was 3.75 and standard deviation (SD) at .42, the average score of job satisfaction (\bar{x}) was 3.76 and standard deviation (SD) at .52, and the average score of working environment (\bar{x}) was 3.74 and standard deviation (SD) at .44 respectively.

The hypothesis testing found that 1) personal factors of National Housing Authority employees in different salary, job position, and service years of working were different organizational commitment of employees at statistical significance at the .05 except, the different in group of working and educational level were not different in organizational commitment of National Housing Authority employees, 2) job satisfaction factor was correlated with organizational Commitment of National Housing Authority employees at statistical significance at the .01, 3) working environment was correlated with organizational commitment of National Housing Authority employees by 4 environment factors such as; physical environment was correlation coefficient at .542, time environment was correlation coefficient at .402, psychological environment was correlation coefficient at .573, and social environment was correlation coefficient at .339, 4) organizational commitment of National Housing Authority employees was able to predict by job satisfaction at coefficient of determination was 19.60 percentage, and 5) organizational commitment of National Housing Authority employees was able to predict by working environment in three factors such as physical environment, time environment, and psychological environment at coefficient of determination was 40.80 percentage.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ศุภมิตร บัวเสนา อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ช่วยชี้แนะเส้นทางการทำวิจัยให้เป็นไปตามกรอบที่ถูกต้อง และควบคุมการทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องจนเสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือเพื่อให้เป็นมาตรฐานความถูกต้องในด้านต่างๆ จนสามารถนำไปใช้ได้ในพื้นที่ที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุน และผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณการเคหะแห่งชาติ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูล และบุคลากรการเคหะแห่งชาติที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

และสุดท้ายขอขอบคุณเพื่อน ๆ สมาชิกในกลุ่มวิจัย ที่ช่วยระดมความคิด มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัย จนเกิดเป็นวิจัยที่สมบูรณ์ฉบับนี้

อรจิตต์ แสนหอม

สุภาวดี บุตรศิริ

ธัญญารัตน์ สุขสด

อรปรียา คุ้มสระพรม

สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พุทธศักราช 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
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	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	7
1.1. ความหมายของความพึงพอใจในการ	8
1.2. ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน	9
1.3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน	10
1.4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	13
1.5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	14
1.5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)	14
1.5.2 ทฤษฎีของไมเออร์ (Myers)	16
1.5.3 ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth)	17
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18
2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	18
2.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	20
2.3.1 แนวคิดสภาพแวดล้อมการทำงานของกิลเมอร์ (Gilmer)	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3.2 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส์ (Moos)	21
2.3.3 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของโจนส์ (Jones)	22
2.3.4 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของละออ หุตางกูร	23
2.3.5 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz)	24
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	25
3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	25
3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	26
3.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	27
3.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	29
3.4.1 แนวคิดด้านพฤติกรรม	29
3.4.2 แนวคิดด้านทัศนคติ	29
3.4.3 แนวคิดที่รวมด้านพฤติกรรมและทัศนคติ	30
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ	30
4.1 ความหมายของการจัดการ	30
4.2 ความสำคัญของการจัดการ	31
4.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ: ทฤษฎีแนวความคิดการจัดการ เชิงมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน เมโย (Elton Mayo)	32
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการเคหะแห่งชาติ	33
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
7. การสังเคราะห์ตัวแปร	40
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	43
2. เครื่องมือในการวิจัย	44
3. ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	44
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการใช้วิจัย	47

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	49
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	50
2. ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	51
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	52
4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
1. สรุปผลการศึกษาวิจัย	67
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	69
3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้	75
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องคํการ และแบบสอบถามที่ใช้ ในการวิจัย	84
ประวัติผู้วิจัย	91

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่า มีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร	45
ตารางที่ 3.2	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจาก แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	48
ตารางที่ 4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้	50
ตารางที่ 4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ คะแนนปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	51
ตารางที่ 4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	52
ตารางที่ 4.4	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	53
ตารางที่ 4.5	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตก ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าความแปร ปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA	53
ตารางที่ 4.6	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	54
ตารางที่ 4.7	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)	54
ตารางที่ 4.8	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	55
ตารางที่ 4.9	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)	56

สารบัญตาราง(ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.10	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่รายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	56
ตารางที่ 4.11	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	57
ตารางที่ 4.12	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)	58
ตารางที่ 4.13	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	58
ตารางที่ 4.14	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	59
ตารางที่ 4.15	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)	60
ตารางที่ 4.16	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	60
ตารางที่ 4.17	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	61
ตารางที่ 4.18	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	61
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยใช้ปัจจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวทำนาย	62
ตารางที่ 4.20	แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพันในองค์กรของรพนักงานการเคหะแห่งชาติเป็นตัวทำนาย โดยใช้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการa34ทำงาน	63

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ 4.21 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

หน้า

64



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการแข่งขันธุรกิจทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การที่องค์กรจะสามารถแข่งขันทางธุรกิจได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐาน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุด องค์กรต้องอาศัยพัฒนาความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เนื่องจากการบริหารจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงหลักการจัดทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การดูแลของตนและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนรักษาให้พนักงานทุกคนในองค์กรได้ร่วมงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อสามารถบริหารงานได้อย่างเต็มที่ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะสิ่งนี้คือขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าได้อย่างไร้ขีดจำกัด

ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนขององค์กร คือ "ความผูกพัน" หรือ " Commitment " ในองค์กร ซึ่งปัจจุบันปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กรเป็นส่วนสำคัญหนึ่งที่เกิดวิกฤตแรงงานที่อาจเป็นช่องว่างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความผูกพันยังเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร

วิธีการที่ผู้บริหารจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานที่ดีที่สุดคือสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ถ้าพนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานสูง เขาก็จะใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน ทำให้องค์การมีผลผลิตและผลกำไรที่เพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันองค์กรได้มีการปรับและพัฒนาคุณภาพผลผลิตอยู่เสมอ สาเหตุเนื่องจากหลายองค์กรมีการแข่งขันกันในระดับสูงทางผลผลิต การที่จะทำให้้องค์การมีผลผลิตที่มีคุณภาพ นอกจากการใช้เครื่องจักรในการผลิตให้สินค้ามีคุณภาพแล้วแรงงานคนนับว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกันเพราะแรงงานคนมีบทบาทในการผลิตสินค้า และทำหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรโดยตรงและเป็นกลุ่มแรกที่มีโอกาสได้สัมผัสสินค้า โดยจำนวนแรงงานคนจะทำหน้าที่ในขั้นตอนการผลิตสินค้าเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดใ้องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม หากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานอาจจะส่งผลกระทบต่ออัตราการลาออกสูงขึ้นซึ่งทำให้องค์กรต้อง

สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเวลาในการรับพนักงานใหม่เพื่อฝึกฝนจนสามารถทำงานให้ได้ตามคุณภาพที่ต้องการ ดังนั้น องค์กรควรพิจารณาถึงปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ผลผลิตสินค้ามีคุณภาพ และทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

นอกจากที่จะเอื้อต่อการทำงานและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพนักงานประการหนึ่ง คือ การที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้อย่างสะดวก และก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องาน สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพของพนักงานลดลง ก่อให้เกิดความเครียด และเกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้ ดังนั้นการออกแบบสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน

จากที่กล่าวมา ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเกิดการพัฒนานำไปสู่การเจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ (Mowday, Steers, and Porter, 1982 อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556 : 1)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เพื่อที่จะป้องกันการประสบปัญหาการสูญเสียพนักงานเนื่องจากการลาออกของพนักงานทุกองค์การควรจะต้อง พิจารณาให้ความสำคัญแก่บุคลากรเป็นอันดับแรก บุคลากรในองค์การถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดสำหรับองค์กรจำเป็นต้องธำรงรักษาและสนับสนุนการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่กระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำงานในองค์การได้โดยปราศจากการคิดที่จะลาออก ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ที่ผู้วิจัยได้ไปศึกษาและองค์กรอื่นๆ สามารถนำข้อมูล ไปเป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน และการบริหารงานในองค์การในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้การเคหะแห่งชาติมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดี ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้ลดอัตราการสูญเสียพนักงานจากการลาออกจากองค์กรของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพนักงานการเคหะแห่งชาติ

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ประกอบด้วย กลุ่มงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2) ความพึงพอใจในการทำงาน

1.3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อไป และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 2,000 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช่หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565 สิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2565

4. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 3.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 3.2 สภาพแวดล้อมด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 3.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 3.4 สภาพแวดล้อมด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติสามารถทำนายได้ด้วยความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร ส่งผลทำให้บุคคลนั้นแสดงออกมาไม่ว่าจะเป็นการทุ่มเทให้กับภาระงาน การมีจุดมุ่งหมายเดียวกับองค์กร ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น มีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลอยากจะทำงานต่อในองค์กรนี้ และไม่คิดที่จะลาออก

5.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้จะรู้สึกอยากคงอยู่ต่อไป

5.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อไป หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการ คิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้กับองค์กรทางเลือกที่มีอยู่และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรหรือรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากเขาจะต้องออกจากองค์กร

5.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์กรต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้เขาจะคิดว่าเขาควรจะต้องอยู่ในองค์กรต่อไปการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้อง เหมาะสมในสังคม

5.2 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่ดีของบุคคลต่องานหรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน เกิดจากแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตัวบุคคล ซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงกระตุ้นต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงาน ระบบผลตอบแทน การยอมรับนับถือ

5.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ธรรมชาติและนามธรรม ซึ่งมีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

5.3.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆภายในที่ทำงาน เช่น การถ่ายเทอากาศ ลักษณะห้องงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ ความสะดวกในการเดินทาง รวมไปถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง เป็นต้น

5.3.2 สภาพแวดล้อมด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก ลักษณะการทำงาน ขึ้นอยู่กับการจ้าง มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

5.3.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น การให้ความเคารพนับถือซึ่งกัน อีศระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ความพอใจในงาน ความรู้สึกเบื่อนายในงาน เป็นต้น

5.3.4 สภาพแวดล้อมด้านสังคม หมายถึง ผู้คนที่อยู่รอบๆบุคคลโดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นอาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่ม

5.4 พนักงาน หมายถึง พนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

5.4.1 กลุ่มงาน โดยแบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มงานดูแลชุมชน, กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มงานสนับสนุน, กลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มงานบริหาร, กลุ่มที่ 4 คือ กลุ่มจัดการทรัพย์สิน, กลุ่มที่ 5 คือ กลุ่มงานก่อสร้าง และกลุ่มที่ 6 คือ กลุ่มงานปรับปรุงชุมชน

5.4.2 ระดับการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี, กลุ่มที่ 2 คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่ 3 คือ สูงกว่าปริญญาตรี

5.4.3 รายได้ต่อเดือน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่า 27,000 บาท, กลุ่มที่ 2 คือ ตั้งแต่ตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท, กลุ่มที่ 3 คือ ตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท, กลุ่มที่ 4 คือ ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป

5.4.4 ตำแหน่งงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ระดับที่ 2 - 5, กลุ่มที่ 2 คือ ระดับที่ 6 - 7 และกลุ่มที่ 3 คือ ระดับที่ 8 - 10

5.4.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ต่ำกว่า 5 ปี, กลุ่มที่ 2 คือ ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี, กลุ่มที่ 3 คือ ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี และกลุ่มที่ 4 คือ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

6.2 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

6.3 ได้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

6.4 เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลให้ทราบถึงระบบการพัฒนา และการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ เพื่อให้มีความผูกพันต่อองค์กรตามที่องค์กรคาดหวังไว้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

- 1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 1.5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)
 - 1.5.2 ทฤษฎีของไมเออร์ (Myers)
 - 1.5.3 ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.3.1 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของกิลเมอร์ (Gilmer)
 - 2.3.2 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส์ (Moos)
 - 2.3.3 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของโจนส์ (Jones)
 - 2.3.4 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของละอ อู๋ตางกูร
 - 2.3.5 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz)

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

- 3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 3.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

- 3.4.1 แนวคิดด้านพฤติกรรม
- 3.4.2 แนวคิดด้านทัศนคติ
- 3.4.3 แนวคิดที่รวมด้านพฤติกรรมและทัศนคติ
- 4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ
 - 4.1 ความหมายของการจัดการ
 - 4.2 ความสำคัญของการจัดการ
 - 4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการ: ทฤษฎีแนวความคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน เมโย (Elton Mayo)
- 5. ข้อมูลเกี่ยวกับการเคหะแห่งชาติ
- 6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 7. การสังเคราะห์ตัวแปร
- 8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2527 : 1-3 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 9) ได้แบ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 แง่มุม ดังนี้

แ่งมุมที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานในแงุ่มที่เป็นทัศนคติต่องาน (Job Satisfaction as Job Attitude) ในทัศนคตินี้เชื่อว่าความพึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องานดังนั้นความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายความว่า พนักงานที่มีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิด เกี่ยวกับงานร่วมกับความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

แ่งมุมที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจเพราะเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความพึงพอใจได้ดี ว่าเมื่อคนเราได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความพอใจ แต่ถ้าหากเขาไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการ เขาก็จะเกิดความไม่พอใจ

คูเปอร์ (Cooper, 1958 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559 : 22) กล่าวว่า ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน สิ่งที่จูงใจนั้นจะเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกบุคคลก็ได้ เมื่อบุคคลปฏิบัติงานก็ย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

มนชัย อรพิมพ์ (2550 อ้างถึงใน พิพัฒน์ มีเถื่อน, 2562 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ในทางบวก ต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือรันท่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 22 อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิอรธ, 2562 : 25-26) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและการได้รับค่าตอบแทน โดยผลจากความพึงพอใจทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทำงาน มีขวัญกำลังใจ โดยสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540 : 98 อ้างถึงใน ปริญญา สัตยธรรม, 2550 : 6) กล่าวว่า ภาวะของความรู้สึกที่ดี หรือภาวะของอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ภาวะความรู้สึกที่ดีนี้จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคลนั้น ได้ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลมากน้อยเพียงใด

จากความหมายที่กล่าวทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ที่ดีของบุคคลต่องานหรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน เกิดจากแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตัวบุคคล ซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงกระตุ้นต่อการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 121 อ้างถึงใน สุพิชญา อูรเคนทร์เตร, 2553 : 8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วยองค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง เมื่อมีการขาดงานลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ

ความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักรู้เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักรู้เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 121 - 129 อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิธรธ, 2562 : 26) ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1.3.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน มีดังนี้

1.3.1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานโดยเกิดจากการทำงานจนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นจึงทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.3.1.2 เพศ แม้ว่าจากการศึกษาที่ผ่านมาจะแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นอย่างไร โดยเพศหญิงจะเหมาะกับงานที่มีความละเอียดถี่ถ้วนมากกว่าเพศชาย

1.3.1.3 จำนวนสมาชิกในทีม ความปรองดองกันภายในทีมเป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญที่จะนำพาความสำเร็จและทีมก็เป็นหนึ่งในสิ่งที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจ

1.3.1.4 อายุ อายุเป็นส่วนช่วยในเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน โดยหากมีระยะเวลาในการทำงานมากก็บ่งบอกถึงความชำนาญในงานนั้นๆ ซึ่งหากมีความชำนาญในงานก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

1.3.1.5 เวลาในการทำงาน เวลาเป็นสิ่งสำคัญโดยคนส่วนใหญ่จะชอบปฏิบัติงานในเวลางานแต่หากเกินเวลางานแล้วนั้นอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้

1.3.1.6 เชาวน์ปัญญา ระดับเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในงาน ขึ้นอยู่กับสถาน-

การณและลักษณะงานที่ทำอยู่นั้น โดยหากลักษณะงานบางอย่างที่ไม่ต้องการใช้เชาว์ปัญญาในการแก้ปัญหาหรือทำก็จะส่งผลให้บุคลากรคนนั้นเกิดความเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกถึงความท้าทายในการใช้ปัญญาในการ

1.3.1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.3.1.8 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่คนแสดงออกมาโดยแต่ละคนจะมีการแสดงออกมาที่ไม่เหมือนกันโดยงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้คนแสดงบุคลิกอย่างไรออกมา

1.3.1.9 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นที่พบ คนที่มีระดับเงินเดือนมากกว่าคนที่มียเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในงานมากกว่าโดยเงินเดือนยังเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานอีกด้วย

1.3.1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ทำงาน

1.3.2 ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

1.3.2.1 ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทาย น่าสนใจ ความแปลกใหม่ โอกาสในการเรียนรู้และศึกษางาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน เป็นต้น เหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.3.2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

1.3.2.3 ฐานะทางวิชาชีพ องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพที่แตกต่างกันออกไป เวลา สถานการณ์เปลี่ยนไปก็ทำให้ความคิดและมุมมองในวิชาชีพนั้น ๆ เปลี่ยนไปด้วย

1.3.2.4 ขนาดของหน่วยงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้ดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

1.3.2.5 การเดินทางจากบ้านและที่ทำงาน ระดับความพึงพอใจในการเดินทางไป

ปฏิบัติงานถือว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน โดยหากสถานที่ทำงานและบ้านพักใกล้กันก็จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลได้มากกว่า เนื่องจาก ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางไปกลับ และยังสามารถนำเวลาที่เหลือนั้นไปทำในสิ่งที่ต้องการได้เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

1.3.2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ คนที่ทำงานในเมืองใหญ่จะมีความผูกพันรักใคร่กันน้อยกว่าคนที่ทำงานในเมืองเล็กนั้นอาจจะด้วยรูปแบบของสังคม คนในเมืองเล็กจะมีความใกล้ชิด รักใคร่ พุดคุยกันได้มากกว่าคนในเมืองใหญ่

1.3.2.7 โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนและขอบเขตของงานที่ระบุชัดเจน เกิดการทำงานที่เกินหน้าที่และซ้ำซ้อนกัน

1.3.3 ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ความมั่นคงในงาน อันจะเห็นได้จากหน่วยงานภาครัฐที่คนส่วนใหญ่แย่งกันเพื่อที่จะเข้าทำงานเพียงเพื่อต้องการจะได้สวัสดิการต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกมั่นคง เช่น สิทธิการเบิกจ่ายรักษาพยาบาล บำเหน็จ เป็นต้น

1.3.3.1 รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงานลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน แต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจจะเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

1.3.3.2 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับพนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

1.3.3.3 โอกาสก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยกว่า อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

1.3.3.4 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยาก และยึดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.3.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพอใจในการทำงานจึงมาจากสาเหตุของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้วยเช่นกัน

1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมากทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงานอยากทำงานทุ่มเทความสามารถเพื่องานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (กมล รักสวน, 2524 : 14 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 14)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จากกิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 38 – 384 อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิธรธร, 2562 : 33) และ ล็อก (Locke, 1976 : 1302 อ้างถึงใน บุริศ ชันธเสมา, 2563 : 13) สามารถสรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้ดังนี้

1.4.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการได้รับความเป็นธรรมจากการบังคับบัญชาคนที่มีความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญกับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกไม่มีความสำคัญมากนักทั้งชายและหญิงมักมีความรู้สึกที่ ความมั่นคงปลอดภัยนี้จะเพิ่มขึ้นตามอายุของผู้ปฏิบัติงาน

1.4.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity of Advancement) การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งงานสูงขึ้นการมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิงแต่ความต้องการนี้จะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น รวมถึงความยุติธรรมในการเลื่อน ตำแหน่งขององค์กร และหลักในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

1.4.3 สถานที่ทำงานและการบริหารจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานขององค์กร ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง ของอาคารสถานที่ทำงาน ความเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร เงินเดือนและนโยบายในการบริหารงานขององค์กร

1.4.4 ค่าจ้างเงินเดือน (Wages) หรือรายได้ผู้ชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าผู้หญิงและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานจะให้ความสำคัญของค่าตัวมากกว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการเงินที่ได้รับความยุติธรรมและความทัดเทียมกันของรายได้และวิธีการจ่ายเงินขององค์กร

1.4.5 ลักษณะตัวงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) องค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ทำงานหากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความชำนาญก็จะเกิดความพอใจและคนที่มีการศึกษาสูงจะมีผลความพึงพอใจในปัจจุบันนี้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำลงมา

ความสนใจในตัวตน ความแปลกของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษางาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานนั้นสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน

1.4.6 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงานได้ และการได้รับความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไป ด้วยความมีเทคนิคและกลวิธีที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความมีทักษะ ในการนิเทศงานของผู้บริหาร

1.4.7 ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

1.4.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมาก

1.4.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ ให้อาหาร ชั่วโมงการทำงานมีส่วนช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงานและในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

1.4.10 ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาลสวัสดิการอาหารที่อยู่อาศัยวันหยุด และการได้รับค่าใช้จ่ายระหว่างลาพักผ่อน เป็นต้น

1.4.11 การได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การกล่าววิจารณ์การทำงาน และความเชื่อถือในผลงาน

1.4.12 เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพ บอบของเพื่อนร่วมงาน

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ยงยุทธ เกษสาคร (2547: 131-133 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 17) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์กว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดีโดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

1.5.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย

1.5.1.1.1 ความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.5.1.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นๆ รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.5.1.1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.5.1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความอิสระในการทำงาน

1.5.1.1.5 ก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

1.5.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1.5.1.2.1 นโยบายการบริหารองค์กร (Company Policies and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

1.5.1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร รวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5.1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation

Subordinates) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.5.1.2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.5.1.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.5.1.2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.1.2.7 ระบบผลตอบแทน (Reward System) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

1.5.1.2.8 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

1.5.1.2.9 ตำแหน่ง (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีพิจารณาจากความคิดของเฮิร์ชเบิร์ก จะเห็นได้ว่าองค์กรใดสามารถสร้าง Hygiene ได้ดีก็จะสามารถหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจของคนในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย สำหรับ Hygiene นี้บางครั้งอาจใช้คำว่า “Maintainers” ก็ได้ ซึ่งมีความหมายเหมือนกัน

ดังนั้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีหรือนโยบายขององค์กรที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามันเหล่านี้มาก่อแรงจูงใจพนักงานที่มีความไม่พึงพอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถพอใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความพอใจความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้

1.5.2 ทฤษฎีของไมเออร์ (Myers)

ทฤษฎีของไมเออร์ (Myers, 1970 : 124 อ้างถึงใน สุพิชญา อรุณรัตน์เนตร, 2553 : 17) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ มีลักษณะดังนี้

1.5.2.1 งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

1.5.2.2 งานนั้น จะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

1.5.2.3 เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ
ดังนี้

1.5.2.3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

1.5.2.3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

1.5.2.3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

1.5.2.3.4 งานนั้น จะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของการทำงานในลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในการงาน
ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต้องการเป็น
เจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จของงาน

1.5.3 ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth)

ทฤษฎี ERG Theory (Existence, Relation, Growth) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 184-186 อ้างถึงใน ฌันทฐา กริทธิธู, 2550 : 20) ได้เสนอ
ทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ว่าความต้องการมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของ
มนุษย์โดยมีแนวคิด พื้นฐาน ดังนี้

1.5.3.1 มนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันโดยไม่จำเป็น
ว่าความต้องการเบื้องล่างจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการเบื้องสูง

1.5.3.2 ยิ่งความต้องการได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมีความต้องการ
แต่ละประเภทมากยิ่งขึ้น

1.5.3.3 ยิ่งความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองมากเท่าใด บุคคลก็จะมี
ต้องการระดับสูงมากขึ้นไปอีก

1.5.3.4 ยิ่งความต้องการระดับสูง ได้รับการตอบสนองน้อยเท่าใด บุคคลก็จะมี
ต้องการในระดับต่ำมากขึ้นเท่านั้น

อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้ทำการศึกษาวิจัย โดยการทดสอบเพื่อหาทฤษฎีเกี่ยวกับ
ความต้องการ ของมนุษย์ในปี ค.ศ. 1969 ที่เรียกว่า "An Empirical Test of a New Theory of Human
Needs" จากผลของการศึกษาครั้งนี้ เขาพบว่า มนุษย์เราจะมีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ

1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการ ทาง
กายภาพและความต้องการทางวัตถุ ที่ช่วยให้มนุษย์มีชีวิตรอดอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย
นอกจากนี้ค่าจ้างแรงงาน ความมั่นคง สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ก็จัดอยู่ในกลุ่มนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับ
ทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต จะรวมส่วนที่เป็นความต้องการทางด้านสรีระ
ทั้งหมดกับบางส่วน กับความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการ

เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่บุคคลเกี่ยวข้องด้วย เป็นความต้องการที่รวมถึง ความต้องการทางสังคม ความต้องการความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคมเมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์นี้ จะรวมถึงส่วนที่เป็นความต้องการ ความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และบางส่วนของความต้องการเกียรติ และศักดิ์ศรี

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth Needs : G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการที่บุคคลได้สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้ก้าวหน้าเติบโตยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนการเข้าใจในตนเองและการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการด้านการเติบโตนี้จะรวมถึงบางส่วนของ ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี และความต้องการทำตนให้ประจักษ์ทั้งหมด

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นประเด็นหลักที่จะช่วยสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร แต่ความพึงพอใจในการทำงานนั้น องค์กรก็จะต้องสามารถตอบสนองความต้องการ ของแต่ละบุคคล

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุกริน ทวีสุต (2561 : 25) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

ชลธิชา สว่างเนตร (2542 : 27 อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558 : 11) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และสามารถมองเห็นหรือไม่เห็น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วย

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546 : 24 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรมศร, 2558 : 25) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวในขณะที่ทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง รั้งสี ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ และเชื้อโรคที่อยู่ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533 : 16 อ้างถึงใน อรวรรณ ศรีเรืองพันธ์, 2558 : 12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

กรองแก้ว อยู่สุข (2543 : 47 อ้างถึงใน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560 : 19) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ที่มีหน้าที่ในลักษณะต่าง ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบการ เช่น อารมณ์ อายุ เพศ การศึกษา รวมถึงประสบการณ์ตั้งแต่ทำงาน ซึ่งมีผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน โดยแต่ละบุคคลจะมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกันขึ้นอยู่กับความรู้สึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง

ศิวัชร โปทยานนท์ (2554 : 28) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ธรรมชาติและนามธรรม ซึ่งมีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานจาก สมยศ นาวิการ (2544 : 8-10 อ้างถึงใน อรรวรรณ ศรีเรืองพันธ์, 2558 : 18) ชลธิชา สว่างเนตร (2542 : 27 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558 : 25) สกกุลนารี กาแก้ว (2546 : 20 อ้างถึงใน วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558 : 10) และ ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์ (2529 : 53 อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต, 2561 : 24) ได้ให้ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นการรับรู้หรือความรู้สึก ในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะของสิ่งแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันออกไป สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต และสามารถมองเห็นหรือไม่เห็น สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิดและกำลังกายในการทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานรวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานและมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม

ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ความรู้สึก ต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ที่ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านร่างกาย ด้านความรู้สึกนึกคิด

ด้านอารมณ์ ด้านจิตใจ รวมไปถึงด้านสังคม ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นมีผลต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของกิลเมอร์ (Gilmer)

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973 อ้างถึงใน สุกริน ทวีสุต, 2561 : 30-31) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

2.3.1.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะทำงานในองค์กร

2.3.1.2 โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

2.3.1.3 องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

2.3.1.4 ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

2.3.1.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) คือ เรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความคิดริเริ่ม มีความท้าทายและทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

2.3.1.6 การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน

2.3.1.7 ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน

2.3.1.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและ

กระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

2.3.1.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร มีความเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน มีแสงสว่างและระยะเวลาในการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม

2.3.1.10 สวัสดิการ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

2.3.2 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส์ (Moos)

มูส์ (Moos, 1974 : 99-101 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558 : 25-27) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงานของบุคคลนั้น โดยได้แบ่ง มิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

2.3.2.1 มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วม และมีความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน การมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็นสามด้าน ดังนี้

2.3.2.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันในงาน การได้รับการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การได้เสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน การได้มีโอกาสเสียสละเพื่อองค์กร

2.3.2.1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน การช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส ถึงแม้งานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเอง

2.3.2.1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ที่หัวหน้างานให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เมื่อพนักงานทำงานได้ดี หัวหน้างานให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเหล่านี้และกระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2.3.2.2 มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในความก้าวหน้าในงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.3.2.2.1 ด้านความอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานดับรู้ว่าองค์กรให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์มาใช้เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้

2.3.2.2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การรับรู้ในการให้ความสำคัญกับความสำคัญของพนักงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ องค์กรให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่วางไว้และงานมีประสิทธิภาพ

2.3.2.2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work pressure) หมายถึง การดำร้บรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานอย่างเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมไปถึงกฎระเบียบข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน อุณหภูมิ แสง เสียง ความกดดันต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการทำงาน อาจทำให้ผลของงานไม่ดีเท่าที่ควร

2.3.2.3 มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าระบบงานมีความชัดเจน โปร่งใส ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.3.2.3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของเป้าหมายองค์กร นโยบาย อีกทั้ง การสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ควรมีความชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละสายงานอย่างชัดเจน

2.3.2.3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์ แนวทาง ในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยมีหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้พนักงานทำงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.3.2.3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ (Innovation) หมายถึง การนำรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร โดยเน้นวิธีที่มีความแปลกใหม่หลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่เข้ามาพัฒนาในงานให้งานดีขึ้น

2.3.2.3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุน พนักงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ อากาศถ่ายเทสะดวก กิน อุณหภูมิ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.3.3 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของโจนส์ (Jones)

โจนส์ (Jones อ้างถึงใน ขนิษฐา นิมแก้ว, 2554 : 20) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนี้

2.3.3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในการเป็นแบบอย่างต่อการสร้างความสัมพันธ์กับมนุษย์อันดับแรก

2.3.3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) คือ ผู้คนที่อยู่รอบ ๆ บุคคลโดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นอาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

2.3.3.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Culture Environment) มีความสำคัญที่สุด เพราะรวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมดเช่น กฎหมาย เครื่องมือที่อยู่อาศัย ประเพณี ความเชื่อ และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

2.3.4 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของละอ อุดางกูร

ละอ อุดางกูร (2534 อ้างถึงใน ศิวพร โปทยานนท์, 2554 : 35-36) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.3.4.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานประกอบด้วย

2.3.4.1.1 แสงสว่าง เนื่องจากแสงสว่างที่ไม่เพียงพอ ทำให้พนักงานต้องเพ่งสายตามากในการทำงาน ทำให้กล้ามเนื้อตาอ่อนล้า ขาดสมาธิในการทำงาน

2.3.4.1.2 เสียง หากภายในสถานที่ทำงานมีเสียงดังมาก อาจเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหู พนักงานขาดสมาธิในการทำงาน พนักงานเกิดความอ่อนล้า ทำให้ทำงานไม่ได้ประสิทธิภาพ

2.3.4.1.3 การถ่ายเทอากาศ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การถ่ายเทอากาศควรมีความเหมาะสม ส่งผลให้พนักงานทำงานแบบไม่มีภาวะตึงเครียด การถ่ายเทอากาศขึ้นอยู่กับ อุณหภูมิ ความชื้น การหมุนเวียนอากาศ

2.3.4.1.4 ลักษณะของห้องทำงาน ควรมีให้เพียงพอต่อการใช้และจำนวนพนักงาน

2.3.4.1.5 อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ อุปกรณ์ควรมีให้ปริมาณที่เพียงพอต่อการใช้งาน สะดวกแก่การใช้ สิ่งเหล่านี้ช่วยลดความเครียดของพนักงานได้

2.3.4.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.3.4.2.1 ด้านสัมพันธภาพ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ทำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่ม พนักงานจะมีการแสดงออกทางกาย

วาทะ และใจต่อผู้อื่น มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้มนุษย์จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อบุคคล

2.3.4.2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคมองค์กรมีการให้ความช่วยเหลือพนักงานมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และการให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3.4.3 สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.3.4.3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ระดับความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยตนเอง ถ้ามีอิสระในการทำงานมากจะเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

2.3.4.3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นความต้องการที่จะเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้กับตนเองเพื่อนำมาพัฒนาในงาน เพื่อให้ตัวพนักงานได้รับการยอมรับในงาน

2.3.4.3.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำเนินวิถีชีวิตบนฐานของความเชื่อใจกัน และการให้ความเคารพนับถือซึ่งกัน บรรยากาศแบบประชาธิปไตยโดยยึดหลักที่สมเหตุสมผลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านวัตถุ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.3.5 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz)

ชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 42-43) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.3.5.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Working Condition) ได้แก่ ที่ตั้งของสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ ความสะดวกในการเดินทาง รวมไปถึงอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ที่เหมาะสมในการทำงาน

2.3.5.2 สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Working Condition) คือ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก ขึ้นอยู่กับการจ้าง มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.3.5.3 สภาพแวดล้อมทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Working Condition) คือ ลักษณะของงานที่มีผลต่อจิตใจ ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน มีความผิดพลาดในการทำงานสูง ทำให้เกิดอัตราการขาดงานและลาออกสูงขึ้น

ในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 42-43) เป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดของชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 42-43) เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990 : 14 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 21) ได้ เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้ บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

แมคเคนนา (McKenna อ้างถึงใน กิตติพัฒน์ ตามาพงษ์, 2559 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในองค์กร ความมีส่วนร่วมนี้จะสะท้อนให้เห็นจากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559 : 8) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร และ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 14 อ้างถึงใน โสมย์สิรี มูลทองทิพย์, 2556 : 9) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมาย และ ค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน 2) ความใส่ใจกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตน อย่างเต็มที่ และ3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์กร

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539 : อ้างถึงใน เมธาวิ ค้าเจริญ, 2558 : 18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรคือการที่สมาชิก มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปมีความเต็มใจตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จรวมถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของ เขากับองค์กรสอดคล้องกันมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

กล่าวโดยสรุปจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร ส่งผลทำให้บุคคลนั้นแสดงออกมาไม่ว่าจะเป็นการทุ่มเทให้กับภาระงาน การมีจุดมุ่งหมายเดียวกับองค์กร ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น มีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้บุคคลอยากจะทำงานต่อในองค์กรนี้ และไม่คิดที่จะลาออก

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

มายเนอร์ (Miner, 1992 : 23-24 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายมากกว่าความจงรักภักดีของบุคคลที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และความยึดมั่นผูกพันยังหมายถึงความต้องการคงอยู่ในองค์กร เกิดขึ้นได้จากขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ความผูกพันเบื้องต้น เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นที่บุคคลยังไม่ได้เริ่มงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในขั้นต้นได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความคาดหวังที่เกี่ยวกับงาน ส่วนคุณลักษณะของทางเลือกของงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ การยกเลิกไม่ได้ การเสียสละ โดยปัจจัยทั้งหมดจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือบุคคลจะเลือกทำงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ตนมีจากพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้เกิดความคาดหวังในงานนั้น ๆ และเช่นเดียวกับคุณลักษณะของงานก่อนจะทำงานนั้นจริงบุคคลจะมีความคาดหวังในตัวเอง ซึ่ง คุณลักษณะของงานส่งผลให้เขาให้เขาอยากทำงานและพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้น

3.2.2 ความผูกพันระหว่างการจ้างงานในช่วงแรก เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าทำงาน เป็น การประเมินสิ่งที่พบตามความจริงจากการทำงานนั้นซึ่งเป็น ประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน ประกอบด้วย การควบคุม กลุ่มทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนจากองค์กร ความรู้สึกรับผิดชอบเป็นผลมาจากประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน

3.2.3 ความผูกพันในช่วงปลาย เป็นความผูกพันหลังจากที่บุคคลที่เข้าไปทำงานอยู่ในองค์กร ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในช่วงปลาย ได้แก่การมีส่วนร่วมในองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

สรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ว่า ความผูกพันไม่ได้หมายถึงแค่การจงรักภักดีหรือทำดีกับองค์กรเพียงเท่านั้น แต่หากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานก็จะอยากอยู่กับองค์กรตลอดไปและไม่คิดที่จะลาออกซึ่งบุคคลจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องทำให้พนักงานเกิดความผูกพันเพื่อเป็นการรักษาพนักงาน ได้พนักงานที่พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรเพราะจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรด้วย

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990 : 21 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555 : 24), มอว์เดย์ (Mowday et al. 1982 : 50 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555 : 25) และ วิชัย แหวนเพชร (2543 : 141-142 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555: 26) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร พื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว ได้ชี้ให้เห็นถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

3.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน ความผูกพันทางจิตใจ บรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน เช่น โอกาสในการหางานใหม่ (Alternatives) และลักษณะส่วนบุคคล

3.3.2 ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร แบ่งเป็น

3.3.2.1 ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าตัวเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่ การพึ่งพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานของ ผู้บริหาร สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของบทบาทในองค์กร และความชัดเจนของเป้าหมาย

3.3.2.2 ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ หรือปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factor) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน ความสอดคล้องของเป้าหมาย ขอบเขตของงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน และการได้มีส่วนร่วมในองค์กร

3.3.2.3 ค่าจ้าง (Wage) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงาน นั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสมกับการลงทุนลงแรงในการทำงาน (Self-Investment) และมีความยุติธรรมกับพนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง หรือคุณสมบัติใกล้เคียงกัน

3.3.2.4 ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) คือ สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทน จากผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่า น้ำมันรถ ฯลฯ

3.3.2.5 สังคมสัมพันธ์ (Community) หรือเพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งยังรวมถึง การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

3.3.2.6 ผู้บังคับบัญชา (Leader) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะของ ผู้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารงาน การรู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถที่จะ แก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.3.2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

3.3.2.8 โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงาน

3.3.2.9 ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Skill)

3.3.2.10 ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Education)

3.3.2.11 โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การแบ่งสายการบังคับบัญชา

3.3.2.12 องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) องค์กรใดที่มีชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เริ่มมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในงานของแต่ละบุคคล ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ เรื่องการจัดการบริหารงานของ

องค์กรหรือหัวหน้า สภาพแวดล้อมสังคมเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.4.1 แนวคิดด้านพฤติกรรม

เบกเกอร์ (Backer, 1960 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559 : 9) ได้เสนอทฤษฎี การเปรียบเทียบผลได้-ผลเสีย (Side-Bet Theory) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานและพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เนื่องจากพนักงานได้เปรียบเทียบผลได้-ผลเสีย ที่เกิดจากการลาออกซึ่งผลเสียนี้พิจารณาในลักษณะของ ต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป (อนันชัย คงจันทร์, 2529) แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้ จะวัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร ในลักษณะการคงอยู่กับองค์กรของพนักงานเป็น เวลานาน

3.4.2 แนวคิดด้านทัศนคติ

ไลแมน ดับเบิลยู. พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555: 23) Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California เป็นผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรแนวคิด ที่มองความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกในการรับรู้ของบุคคลว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้ ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า

3.4.2.1 ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ เป้าหมาย องค์กร ของแต่ละบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคล พิจารณา แล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดง ตนเอง ว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะ ประเมินองค์กรและความรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดีรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเชื่อว่าองค์กรจะนำเขา ไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายบุคคลจะรู้สึกอยู่ในสภาวะที่ มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

3.4.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่ม

เงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

3.4.3 แนวคิดที่รวมด้านพฤติกรรมและทัศนคติ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 : 317 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนาะ, 2564 :

32) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้อีก 3 ด้าน ได้แก่

3.4.3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกยึดมั่นต่อองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่องค์กร บุคคลที่มีความผูกพันด้านนี้จะรู้สึกอยากคงอยู่ต่อไป

3.4.3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อไป (Continuous Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการ คิดคำนวณของบุคคลโดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลได้ให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีอยู่และผลตอบแทนที่ได้ รับจากองค์กรหรือรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากเขาจะต้องออกจากองค์กร

3.4.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความเป็นหนี้บุญคุณที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์การต่อไป พนักงานที่มีความผูกพันด้านนี้จะคิดว่าเขาควรคงอยู่ในองค์การต่อไปการอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้อง เหมาะสมในสังคม

สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม และมีทั้งที่รวมด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรม ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรที่รวมด้านทัศนคติและด้านพฤติกรรมสามารถแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้อีก 3 ด้าน ตามแนวคิดของอัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ต่อไป และ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ

4.1 ความหมายของการจัดการ

สมยศ นาวิการ (2536 : 23 อ้างถึงใน พิฑูรย์ ทองฉิม 2558 : 49) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการว่าเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ 4 อย่างคือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม รูปแบบของ การบริหารดังกล่าวนี้ได้พัฒนาขึ้นเมื่อประมาณปลายศตวรรษที่สิบเก้า

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545 : 421 อ้างถึงใน อิทธิพล โพธิ์ทองคำ 2554 : 7) กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว

ยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดีไม่ควรมึลักษณะตายตัว ต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์อาจมีการปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 18-23 อ้างถึงใน มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์ 2552 : 8) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ (A Set of Functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ทั้งหลายอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost- effective) ส่วนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึงการตัดสินใจได้อย่าง ถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการได้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการ

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2543 : 3 อ้างถึงใน ปวีรินทร์ มนตะเสวี 2559 : 56) กล่าวว่า “การบริหาร”(Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วน การจัดการใช้ในภาคเอกชนอย่างไรก็ดีในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกันสามารถใช้แทนกันได้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ดริคเกอร์ (Drucker, 2006 อ้างถึงใน สุพัตรา ดำรงรัตน์ 2556 : 12) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึงการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การขึ้นนำ และการควบคุมองค์กร นอกจากนี้กิจกรรมการจัดการให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจในการบริหารจัดการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม และการจัดการในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความหมายของการจัดการได้ว่า การให้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การคัดสรรบุคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กรหรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

4.2 ความสำคัญของการจัดการ

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (2540 : 24 อ้างถึงใน พระประยูท ชุมโส, 2559 : 7) ได้กล่าวถึง การบริหารจัดการที่เป็นคู่มือในการบริหารจัดการภายใต้ความซับซ้อนของระบบข้อมูลข่าวสารได้ชี้ประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จไว้ 7 ด้าน ได้แก่

- 4.2.1 การใช้เทคนิควิธีที่มีขอบเขตครอบคลุมวัตถุประสงค์มีกลยุทธ์และมีคุณภาพ
- 4.2.2 การบริหารจัดการในลักษณะเป็นกระบวนการแก้ปัญหา

- 4.2.3 การมีคณะผู้บริหารที่มีศักยภาพในการตัดสินใจสูง
- 4.2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกคน
- 4.2.5 การนำผลจากการตัดสินใจมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว
- 4.2.6 การมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่เหมาะสม
- 4.2.7 การบริหารจัดการให้ความเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์

จตุทา เทียนไทย (2548: 4 อ้างถึงใน พระประยูท ชุมโส, 2559 : 7) ได้กล่าวถึง การจัดการ หมายถึง การเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) การรีอปรับระบบ (Reengineering) การบริหารเชิงคุณภาพเบ็ดเสร็จ/โดยรวม (Total Quality Management) และการปรับลดขนาดองค์กร (Downsizing) โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่การจัดการองค์กร (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การวางแผน (Planning) และ การควบคุม (Controlling)

อานุกาพ อธิธิบันลือ (2531 : 7 อ้างถึงใน พระประยูท ชุมโส, 2559 : 8) ได้กล่าวถึง การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกล ยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กรโดยตระหนักถึงความสามารถ ความถนัดและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปความสำคัญของการจัดการได้ว่า การจัดการมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร แม้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่สามารถวัดและประเมินผลได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นและยังเป็นการแสวงหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด นอกจากนี้การจัดการยังช่วยทำให้เกิดการจ้างงานทำให้ประชาชนมีรายได้ หากมีกระบวนการจัดการที่ดีจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดการเป็นเทคนิคที่ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดจิตสำนึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ การจัดการเป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

4.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการ: ทฤษฎีแนวความคิดการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน เมโย (Elton Mayo)

เอลตัน เมโย, โรธลิสเบอร์เกอร์ และ ดิกสัน (Eton Mayo, Roethlisberger และ Dickson, 1954 อ้างถึงใน ปทุมพร โพธิ์กาศ, 2561: 81) ได้ทำการศึกษาที่ฮอว์ทอร์น (Hawthorne Studies) เป็นการศึกษาค้นคว้าทดลองที่โรงงานฮอว์ทอร์น ของบริษัทผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าชื่อ Western Electric Company ณ เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา การวิจัยได้เกิดขึ้นเพราะทางบริษัทต้องการทราบวิธีที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีความคิดว่าประสิทธิภาพของการทำงานของคนงานจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทได้รับความร่วมมือจากสภาวิจัยแห่ง

สหรัฐอเมริกาและมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผู้วิจัยทำการศึกษารวม 5 ครั้ง การวิจัยครั้งแรกทดลองว่าระดับแสงสว่างมีผลต่อผลผลิต การวิจัยครั้งนี้พบว่าสภาพการทำงานที่มีระดับแสงต่างกันไม่ทำให้ผลผลิตต่างกัน การวิจัยครั้งที่สองทดลองว่าช่วงระยะเวลาพักและการให้รางวัลต่างกันจะทำให้ผลผลิตต่างกันหรือไม่ ผลจากการทดลองพบว่า คนงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ทั้งที่มีช่วงเวลากการพักต่างกัน และระยะเวลาในการทำงานต่างกันก็ตามผลการทดลองทำให้ผู้วิจัยสงสัยว่า อะไรเป็นปัจจัยในการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นในทุกสถานการณ์ที่ระดับตัวแปรต่างกันจึงมีการศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์อีก 3 ครั้ง ในที่สุดพบว่า นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแล้ว ลักษณะของกลุ่มผู้ร่วมงาน เจตคติของคนงานต่องาน เจตคติของคนงานต่อผู้ควบคุมงาน และความรู้สึกรักของคนงานว่ามีเสรีภาพในการทำงานนั้น มีอิทธิพลต่อปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น นักวิจัยเรียกการค้นพบนี้ว่า Hawthorne Effect นอกจากนี้ การวิจัยในครั้งนี้ทำให้เกิดการประยุกต์วิชาทางจิตวิทยาในเรื่องผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้บริการรับปรึกษาแก่พนักงาน แนวคิดและการทดลองที่ฮอว์ธอร์นนี้ นำไปสู่การใช้การจัดการเชิงพฤติกรรมผู้บริหารประสบความสำเร็จ ต้องคำนึงถึงความสำคัญของปัจจัยมนุษย์ พฤติกรรมการทำงานของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นจะเกิดมาจากภายในตัวของมนุษย์เอง มากกว่าเกิดมาจากสภาวะแวดล้อมภายนอก การควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสามารถที่จะใช้ตัวเงิน และความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้เป็นเครื่องมือได้ นอกจากนี้ การที่จะจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น ควรมีการมุ่งมั่นของรูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นประชาธิปไตยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะต้องยึดหลักการความมีอิสระของมนุษย์เป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนทำงานอย่างเห็นความสามารถอีกด้วย

5. ข้อมูลเกี่ยวกับการเคหะแห่งชาติ

การเคหะแห่งชาติ ตั้งอยู่ที่ 905 ถ.นวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2516 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการเคหะแห่งชาติ พ.ศ. 2537 และฉบับ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 วัตถุประสงค์การเคหะแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัย ทำนุบำรุง ปรับปรุง และพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่ประชาชนที่ประสงค์จะมีเคหะของตนเอง หรือผู้ที่ประสงค์จะร่วมดำเนินกิจกรรมกับการเคหะแห่งชาติ ในการจัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนเช่า เช่าซื้อ หรือซื้อ และประกอบธุรกิจเกี่ยวกับ การก่อสร้าง

อาคารหรือจัดหาที่ดิน การปรับปรุง รั้ว หรือย้ายแหล่งเสื่อมโทรม เพื่อให้มีสภาพการอยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น

5.1 วิสัยทัศน์

การเคหะแห่งชาติ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ในการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชน และเมือง เพื่อให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัย และคุณภาพชีวิตที่ดี

5.2 พันธกิจ

5.2.1 พัฒนาที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนโดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย

5.2.2 พัฒนาชุมชนของ กคช. ให้เข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

5.2.3 พัฒนาชุมชนเมืองให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและพัฒนาเมืองใหม่ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมือง

5.3 ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

S : Social & Organization Responsibility พร้อมเป็นผู้ให้

O : Open to Differences มีใจเปิดกว้าง

C : Customer Caring สร้างสุขลูกค้า

I : Integrity ธรรมาโปร่งใส

A : Accountability ใส่ใจในงาน

L : Learner – Learning รักการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ จากการสอบถามกับผู้บริหารของการเคหะแห่งชาติที่เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการพัฒนาที่อยู่อาศัย ชุมชน และเมือง เพื่อให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัย และคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ที่มีประชากร 2,000 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาในลำดับต่อไป

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐชา จันทพงษ์ (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ 2) เพื่อศึกษาระดับความความพึงพอใจในงาน ของพนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของธนาคาร ABC ฝ่าย อนุมัติ

สินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแฉ่งวัฒนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อ ลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแฉ่งวัฒนะ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า T-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การศึกษาพบว่า พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแฉ่งวัฒนะ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีการศึกษา สูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ในระดับปฏิบัติการ และระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826 และใน รายด้านส่วนใหญ่พบว่า ความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับ ด้านผลประโยชน์ ด้านองค์การและการจัดการหรือการบริหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง และด้านค่าจ้าง ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.62, 3.60, 3.56, 3.56, 3.46, 3.44, 2.99, 2.81 ตามลำดับ) ความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.882 และในรายด้านส่วนใหญ่พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรตามลำดับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70, 3.48, 3.44 ตามลำดับ) จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เชิงบวกมากที่สุด มีค่าSig.เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้าผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแฉ่งวัฒนะ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เท่ากับ 0.741 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความ พึงพอใจในงานโดยรวมมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานเพิ่มขึ้น ในระดับสูงมากขึ้น ตามลำดับ

นุสรรา คงอินทร์ (2559 : บทคัดย่อ,3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มี

วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านระบบผลตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านนโยบายการบริหารของบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำนวน 385 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีสถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกันมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีอายุการทำงาน 4 - 6 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมากและเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีนัยสำคัญ 0.05 ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประชากรเป็นบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent Samples t-test ค่าความแปรปรวน (One Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานและด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนืองและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

โสสมัยลี มูลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา 2) เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงา โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะงาจำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกำมะงา พบว่า โดยรวม บุคลากรที่มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, 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) และความเชื่อมั่นและการยอมรับ

เป้าหมายขององค์การ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.562) 2) จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้รูปแบบสอบถามออนไลน์ส่งให้กลุ่มประชากรจำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One Way ANOVA (F-test) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' 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) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความความสัมพันธ์ต่อองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และ 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน มีเพียงหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงด้านความคาดหวังที่ตอบสนองจากองค์การมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และด้านการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

ฐิติมา หลีกทอง (2557 : บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติไคสแควร์ (χ^2)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11.5 สถิติที่

ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ 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 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 784 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8, 2) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13, 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีมงานเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้

7. การสังเคราะห์ตัวแปร

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 2,000 คนซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

7.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของ 1) ขนิษฐา นิมแก้ว, (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานและด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, 2) ฐิติมา หลีกทอง, (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05, 3) สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา

องค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มงานหรือหน่วยงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพียงใด

7.2 ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ 1) ณัฐชา จันทวงษ์ (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826, 2) นุสรา คงอินทร์ (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีนัยสำคัญ 0.05 ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัทมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการสังเคราะห์ตัวแปรข้างต้นผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

7.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ 1) ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื้อและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05, 2) เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และด้านการได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

จากการสังเคราะห์ตัวแปรข้างต้นผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ แล้วใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ 4) สภาพแวดล้อมด้านสังคม

7.4 ปัจจัยอื่น ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร

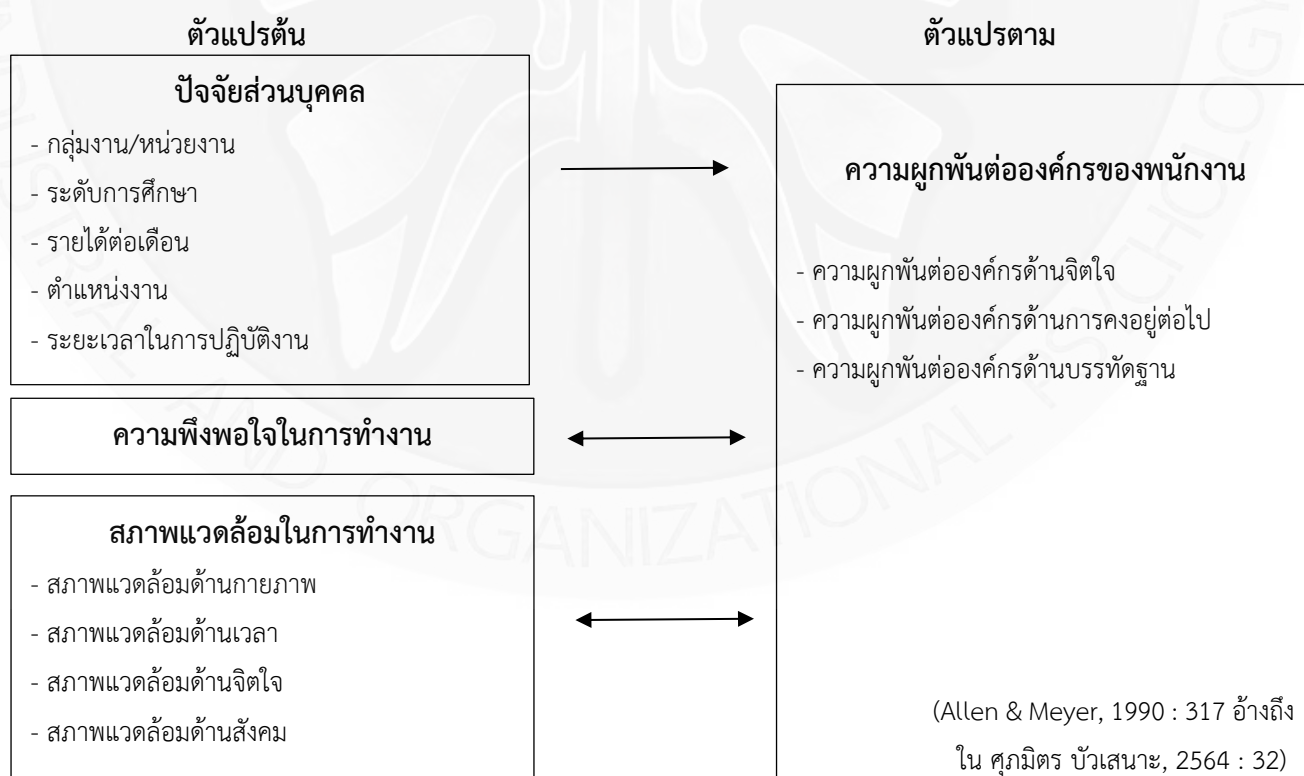
จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ 1) เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์กัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ในระดับ

ค่อนข้างสูงด้านความคาดหวังที่ตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง, 2) จูติมา หลักทอง, (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05, 3) โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการสังเคราะห์ตัวแปรข้างต้นผนวกกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ในแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อไป 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยอื่น ๆ กับการผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงใช้เป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัยเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ได้ทำการศึกษากับ ประชากร คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 2,000 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น และเพื่อให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553 : 54) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ พนักงานการเคหะแห่งชาติ 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

$$n = \frac{2,000}{1+2,000 (.05)^2}$$

$$n = 333.3 \sim 333 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อคำนวณแล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน แต่การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบการเรียนการสอนของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภายใต้กรอบระยะเวลาที่มีอยู่ของผู้วิจัยจึงขอศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพียงจำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 100 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list) ได้แก่ เพศ อายุ กลุ่มงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งได้แบ่ง 5 ระดับ มีจำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ 2) เรื่องที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ และ 3) เรื่องที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 15 ข้อ

3. ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม ความพึงพอใจในการทำงาน จากคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในบทที่ 1 มาเขียนข้อคำถามในแต่ละเรื่อง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 6 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 9 ข้อ รวม 15 ข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 16 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ รวม 20 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีจำนวนข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อและจำนวนข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อ รวม 15 ข้อ

3.1 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

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

ทั้งนี้มีการใช้เกณฑ์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่า .51 ตามตารางค่าอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ผ่านเกณฑ์ของลอร์วี (Lawshe, 1975 อ้างถึงใน ศุภมิตร บัวเสนาะ 2560 : 108) ได้ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 50 ข้อ

3.1.2 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-out) เป็นนักศึกษารหัส 63, 64 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 30 ตัวอย่างเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและปรับปรุงภาษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด (Reliability) ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อ (Corrected item-total correlation) เพื่อเลือกข้อคำถามที่ดีที่สุด ซึ่งได้ข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient โดยพบว่ามีค่าจำแนกในแต่ละตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
1) ความพึงพอใจในการทำงาน	15	.751
2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	20	
2.1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	(5)	.753
2.2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา	(5)	.667
2.3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	(5)	.659
2.4) สภาพแวดล้อมด้านสังคม	(5)	.836
3) ความผูกพันต่อองค์กร	15	
3.1) ความผูกพันด้านจิตใจ	(5)	.822
3.2) ความผูกพันด้านคงอยู่ต่อไป	(5)	.657
3.3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	(5)	.767
รวม	50	

3.1.3 นำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ความตรงเนื้อหาแบบอัตราส่วนความตรงตามเนื้อหา ของ ลอร์วีซี และตรวจสอบค่าเชื่อมั่นด้วยวิธีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าเท่ากับ .65 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

เกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยคะแนน ดังนี้ ข้อคำถามเชิงบวกจำนวน 34 ข้อ คือ 1, 4, 6, 8, 10, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 45, 46, 48, 49 และ 50

โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน คือ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 5 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 2 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 1 คะแนน

ส่วนข้อคำถามเชิงลบมีจำนวน 16 ข้อ คือ 2, 3, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 21, 24, 25, 26, 41, 44 และ 47

โดยกำหนดคะแนนกับข้อคำถามในแบบสอบถามโดยให้คะแนน ดังนี้ ถ้าตอบว่าจริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน ถ้าตอบว่าค่อนข้างจริงจะได้ 2 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ถ้าตอบว่าไม่ค่อยจริงจะได้ 4 คะแนน และถ้าตอบว่าไม่จริงจะได้ 5 คะแนน

3.1.4 แบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มเพื่อแปลผลในเชิงการจัดลำดับ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจซึ่งได้แบ่งระดับคะแนน โดยใช้สูตรการหาอัตราภาคชั้น คือ

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

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

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

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน
ดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อการเคหะ-
แห่งชาติ

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 2,000 คน โดย
ได้ทำการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ซึ่งเป็นการไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น
เป็นจำนวน 100 คน โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยในการเก็บแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ชี้แจง
รายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ
และปฏิบัติให้เข้าใจตรงกันโดยเริ่มเก็บข้อมูลจากพนักงานการเคหะแห่งชาติ ในช่วงเดือนกันยายน
พุทธศักราช 2565 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ใน
แบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 100 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 จากนั้นเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่อง
คอมพิวเตอร์ 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

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ F-test (One Way ANOVA)

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ในการตีความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 153 อ้างถึงใน ธารารัตน์ ชุ่มชื่น, 2561 : 54)

ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์สูงมาก
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 แต่ไม่ถึง 0.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 แต่ไม่ถึง 0.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 แต่ไม่ถึง 0.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ
 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ถือว่ามีความสัมพันธ์ต่ำมากหรือไม่มี
 ความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

5.2.3 การทำนายความผูกพันต่อองค์กรจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยใช้การทดสอบด้วยค่าการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งในการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผลโดยใช้โปรแกรม SPSS of Windows (Statistical Package for the Social Sciences of Windows) ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการนำเสนอในรูปแบบของความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยการนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยนำเสนอในรูปแบบของสถิติ 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)
t	แทน	ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ในสมการถดถอย (Coefficient in Multiple Regression Equation)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มงาน		
กลุ่มงานดูแลชุมชน	35	35.00
กลุ่มงานสนับสนุน	26	26.00
กลุ่มงานบริหาร	9	9.00
กลุ่มจัดการทรัพยากร	8	8.00
กลุ่มงานก่อสร้าง	18	18.00
กลุ่มงานปรับปรุงชุมชน	4	4.00
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	13.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	59	59.00
สูงกว่าปริญญาตรี	28	28.00
3. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 27,000 บาท	41	41.00
ตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท	18	18.00
ตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท	14	14.00
ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป	27	27.00
4. ตำแหน่งงาน		
ระดับที่ 2 - 5	26	26.00
ระดับที่ 6 - 7	65	65.00
ระดับที่ 8 - 10	9	9.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	17	17.00
ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	31	31.00
ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี	11	11.00
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	41	41.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานการเคหะแห่งชาติ จำนวน 100 คน ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน พบว่า มีกลุ่มงานดูแลชุมชน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมากลุ่มงานสนับสนุน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 รองลงมากลุ่มงานก่อสร้าง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รองลงมากลุ่มงานบริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 รองลงมากลุ่มจัดการทรัพย์สิน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และกลุ่มงานปรับปรุงชุมชน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ ระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า 27,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 รองลงมาตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 และตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และ ตามลำดับ ตำแหน่งงาน พบว่า ระดับที่ 6 – 7 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาระดับที่ 2 – 5 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และระดับที่ 8 – 10 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนน ปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.76	.52	ระดับสูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.74	.44	ระดับสูง
รวม	3.75	.42	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการเคหะแห่งชาติรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ตัวแปรตาม	\bar{x}	S.D.	ระดับคะแนน
1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	4.18	.67	ระดับสูง
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อไป	3.58	.68	ระดับสูง
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	4.24	.59	ระดับสูง
รวม	4.00	.55	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรตามรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติด้านบรรทัดฐานโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 รองลงมาด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .67 และด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่อไปโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .68 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

กลุ่มงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
กลุ่มงานดูแลชุมชน	35	4.10	.53	ระดับสูง
กลุ่มงานสนับสนุน	26	3.85	.65	ระดับสูง
กลุ่มจัดการทรัพย์สิน	8	4.19	.32	ระดับสูง
กลุ่มงานบริหาร	9	4.16	.56	ระดับสูง
กลุ่มงานก่อสร้าง	18	3.96	.45	ระดับสูง
กลุ่มงานปรับปรุงชุมชน	4	3.43	.44	ระดับสูง
รวม	100	4.00	.55	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติทุกกลุ่มงานนั้นมีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มงานแล้วนั้น พบว่า กลุ่มจัดการทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .32 รองลงมาคือกลุ่มงานบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .56 รองลงมาคือกลุ่มงานดูแลชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 รองลงมาคือกลุ่มงานก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .45 รองลงมาคือกลุ่มงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .65 และกลุ่มงานปรับปรุงชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานกลุ่มงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way ANOVA

กลุ่มงาน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.771	5	.554	1.885	.104
ภายในกลุ่ม	27.636	94	.294		
รวม	30.407	99			

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของกลุ่มงานพบว่า มีค่า $F = 1.885$ และมีค่า $Sig. = .104$ ซึ่งมากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่ากลุ่มงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.82	.61	ระดับสูง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	59	4.29	.54	ระดับสูง
สูงกว่าปริญญาตรี	28	3.87	.53	ระดับสูง
รวม	100	4.00	.55	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติทุกระดับการศึกษานั้นมีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นระดับการศึกษาแล้วนั้นพบว่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 และกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)

ระดับการศึกษา	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.429	2	.714	2.391	.097
ภายในกลุ่ม	28.978	97	.299		
รวม	30.407	99			

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของกลุ่มงานพบว่า มีค่า $F = 2.391$ และมีค่า $Sig. = .097$ ซึ่งมากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

รายได้ต่อเดือน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
ต่ำกว่า 27,000 บาท	41	3.78	.59	ระดับสูง
ตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท	18	3.94	.35	ระดับสูง
ตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท	14	4.00	.53	ระดับสูง
ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป	27	4.36	.45	ระดับสูง
รวม	100	4.00	.55	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติทุกรายได้ต่อเดือนนั้นมีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ต่อเดือนแล้วนั้นพบว่า รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .45 รองลงมาตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 รองลงมาตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .35 และต่ำกว่า 27,000 บาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)

รายได้ต่อเดือน	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.605	3	1.868	7.232	.000
ภายในกลุ่ม	24.802	96	.258		
รวม	30.407	99			

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของกลุ่มงานพบว่า มีค่า $F = 7.232$ และมีค่า $Sig. = .000$ ซึ่งน้อยกว่า $.05$ นั้นหมายความว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่รายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงานเปรียบเทียบ รายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
1. ต่ำกว่า 27,000 บาท	ตั้งแต่ 27,000	-.164	.144	.258
	ไม่เกิน 37,000 บาท			
	ตั้งแต่ 37,000	-.228	.157	.151
2. ตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท	ไม่เกิน 47,000 บาท			
	ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป	-.583*	.126	.000
	ต่ำกว่า 27,000 บาท	.164	.144	.258
3. ตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท	ตั้งแต่ 37,000	-.064	.181	.725
	ไม่เกิน 47,000 บาท			
	ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป	-.420*	.155	.008

รายได้ต่อเดือน	ตำแหน่งงานเปรียบเทียบ รายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
	ตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท	.064	.181	.725
	ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป	-.356*	.167	.038
4. ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป	ต่ำกว่า 27,000 บาท	.583*	.126	.000
	ตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท	.420*	.155	.008
	ตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท	.356*	.167	.036

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ยกเว้น รายได้ต่อเดือนของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่ำกว่า 27,000 บาทกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานการเคหะแห่งชาติตั้งแต่ 27,000 ไม่เกิน 37,000 บาท รายได้ต่อเดือนของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่ำกว่า 27,000 บาทกับรายได้ต่อเดือนของพนักงานการเคหะแห่งชาติตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนของพนักงานการเคหะแห่งชาติตั้งแต่ 27,000 บาท ไม่เกิน 37,000 บาท กับรายได้ต่อเดือนของพนักงานการเคหะแห่งชาติตั้งแต่ 37,000 ไม่เกิน 47,000 บาท ที่ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
ระดับที่ 2 – 5	26	3.71	.54	ระดับสูง
ระดับที่ 6 – 7	65	4.07	.52	ระดับสูง
ระดับที่ 8 – 10	9	4.24	.55	ระดับสูง
รวม	100	4.00	.55	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าตำแหน่งงานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติทุกตำแหน่งงานนั้นมีผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาเป็นตำแหน่งงานแล้วนั้น พบว่าตำแหน่งงานระดับที่ 8 – 10 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 รองลงมาระดับที่ 6 - 7 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 และระดับที่ 2 – 5 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)

ตำแหน่งงาน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.045	2	1.552	5.397	.006
ภายในกลุ่ม	27.362	97	.282		
รวม	30.407	99			

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า F = 5.397 และมีค่า Sig. = .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานเปรียบเทียบ รายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
1. ระดับที่ 2 - 5	ระดับที่ 6 - 7	-.362*	.123	.004
	ระดับที่ 8 - 10	-.532*	.205	.011
2. ระดับที่ 6 - 7	ระดับที่ 2 - 5	.362*	.123	.004
	ระดับที่ 8 - 10	-.170	.189	.372

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงานเปรียบเทียบ	Mean	Sig	Sig.
	รายคู่	Difference	Error	
3. ระดับที่ 8 - 10	ระดับที่ 2 - 5	.532*	.205	.011
	ระดับที่ 6 - 7	.170	.189	.372

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ยกเว้น ตำแหน่งงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติระดับที่ 6 - 7 กับตำแหน่งงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติระดับที่ 8 - 10 ที่ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐาน 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	S.D.	ระดับคะแนน
ต่ำกว่า 5 ปี	17	3.84	.53	ระดับสูง
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	31	3.79	.59	ระดับสูง
ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี	11	3.92	.33	ระดับสูง
ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	41	4.24	.51	ระดับสูง
รวม	100	4.00	.55	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติทุกระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55 และเมื่อพิจารณาระยะเวลาแล้วนั้น พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .51 รองลงมาตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .33 รองลงมาต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .53 และตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (\bar{X}) 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .59 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่า F-test (Independent Sample F-test)

ตำแหน่งงาน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	50.19	3	1.436	5.281	.002
ภายในกลุ่ม	84.05	96	.272		
รวม	134.24	99			

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า $F = 5.281$ และมีค่า $Sig. = .002$ ซึ่งน้อยกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ L.S.D. (Least-Significant Different) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ระยะเวลาในการปฏิบัติติดงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ระยะเวลาในการปฏิบัติติดงาน	ตำแหน่งงานเปรียบเทียบ รายคู่	Mean Difference	Sig Error	Sig.
1. ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	.048	.157	.760
	ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี	-.086	.202	.671
	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	-.405*	.150	.008
2. ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	-.048	.157	.760
	ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี	-.134	.183	.465
	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	-.454*	.124	.000
3. ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี	ต่ำกว่า 5 ปี	.086	.202	.671
	ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	.134	.183	.465
	ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	-.319	.177	.074
4. ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี	.405*	.150	.008
	ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	.454*	.124	.000
	ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี	.319	.177	.074

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับคะแนน
ความพึงพอใจในการทำงาน	.452**	ระดับปานกลาง

หมายเหตุ * หมายถึง นัยสำคัญที่ .01

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .452** ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	.542**	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมด้านเวลา	.402**	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	.573**	ปานกลาง

	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมด้านสังคม	.339**	ต่ำ
รวม	.617**	ค่อนข้างสูง

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .617** และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .573** รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .542** รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .402** และสภาพแวดล้อมด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .339** ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติสามารถทำนายได้ด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยใช้ปัจจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวทำนาย

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	ความพึงพอใจ ในการทำงาน	.452	.204	.196	25.119	.000	2.196		5.012	.000
							.478	.452		

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) เท่ากับ .196 แสดงว่าปัจจัยความพึงพอใจ

ในการทำงานโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 19.60 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติได้ ดังนี้

$$\text{ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ} = 2.196 + .478 (\text{ความพึงพอใจในการทำงาน})$$

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติสามารถทำนายได้ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณสำหรับทำนายความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติเป็นตัวทำนาย โดยใช้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขั้นที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig.	B	Beta	t	Sig.
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.657	.433	.408	18.049	.000	1.260		7.768	.000
	1) ด้านกายภาพ						.270	.284	3.007	.003
	2) ด้านเวลา						.145	.179	2.105	.038
	3) ด้านจิตใจ						.413	.402	3.473	.001

*****หมายเหตุ**

ด้านที่ 1 หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ*

ด้านที่ 2 หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านเวลา*

ด้านที่ 3 หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ*

ด้านที่ 4 หมายถึง สภาพแวดล้อมด้านสังคม (ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ)

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสมการถดถอย (Multiple Regression Equation) เมื่อนำตัวแปรด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) เท่ากับ .408 แสดงว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะ

แห่งชาติได้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 40.80 โดยผู้วิจัยจึงสามารถสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กร} &= 1.260 + .270 \text{ (สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ)} \\ \text{ของพนักงานการเคหะแห่งชาติ} &+ .145 \text{ (สภาพแวดล้อมด้านเวลา)} \\ &+ .413 \text{ (สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ)} \end{aligned}$$

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.21 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 กลุ่มงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 รายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.1 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 สภาพแวดล้อมด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.4 สภาพแวดล้อมด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยความพึงพอใจในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.21 สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติโดยปัจจัยสภาพแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .542 ด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .402 ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .573 และสภาพแวดล้อมด้านสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .339 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) อยู่ที่ร้อยละ 19.60 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) อยู่ที่ร้อยละ 40.80 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

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

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาคือการศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการเคหะแห่งชาติกลุ่มงานดูแลชุมชน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 27,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 และตำแหน่งงานพบว่า ระดับที่ 6 – 7 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ตามลำดับ

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการเคหะแห่งชาติ รวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .42

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .52 รองลงมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .44 ตามลำดับ

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

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) อยู่ที่ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .55

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ทำนายได้ด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .542 ด้านสภาพแวดล้อมด้านเวลาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .402 ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .573 และสภาพแวดล้อมด้านสังคมมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์อยู่ที่ .339 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) อยู่ที่ร้อยละ 19.60 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of Determination) อยู่ที่ร้อยละ 40.80 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านกลุ่มงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และระดับการศึกษาที่ไม่พบความแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว, (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ อินยอม, (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข, (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมืองจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ประเภทการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า กลุ่มงานหรือประเภทของการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติซึ่งไม่แตกต่างกัน นั้นอาจเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประกอบไปด้วย ปัจจัยในด้านรายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยกลุ่มงาน และระดับการศึกษานั้นไม่มีผลต่อความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรที่จะนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากกลุ่มงานเป็นหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติงานซึ่งไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจจึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและระดับการศึกษาซึ่งได้รับการยอมรับในฐานะพนักงานเหมือนกันจึงทำให้ไม่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านกลุ่มงาน และระดับการศึกษาไม่สามารถนำมาวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน การได้รับรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งการได้รับรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสมนั้นก่อให้เกิดความพึงพอใจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านตำแหน่งงาน หากได้รับการจัดตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและรู้สึกเชิงบวกกับองค์กร และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานจะสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกคุ้นชิน และเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่งผลความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันนั้น พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษฐา นิมแก้ว, (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติมา หลักทอง, (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาทีนิ เทียงตรง (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด) รายได้ต่อเดือน อายุงาน มีความคิดเห็นเป็นแนวทางเดียวกันโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิราติ พันธุ์จบสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ (2564 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ รินสม (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงว่าคุณคนนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) มีผลต่อความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานส่งผลให้บุคคลทำงานต่อไป เพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเรื่อย ๆ เนื่องจากในปัจจุบันรายได้ต่อเดือนมีอิทธิพลที่สำคัญในการดำรงชีวิต ทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถดูแลและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่พนักงานจะต้องคำนึง ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ด้านตำแหน่งงานสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกถึงการยอมรับในตัวพนักงาน ที่พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเหมาะสมและเต็มความสามารถ เมื่อพนักงานได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมจะส่งผลให้พนักงานเกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน ภาควุฒิใจในตัวพนักงานเองส่งผลให้เกิดความพึงพอใจที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันด้านการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นการเปรียบเทียบกับสิ่งที่คุณคนได้ลงทุนไปกับองค์กร และถ้าเขาลาออกไปแล้วจะรู้สึกสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เขาจึงไม่ลาออกซึ่งมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ อายุงานหรือระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่บุคคลมีความผูกพันที่มีต่อองค์กร ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานสามารถนำมาวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญัฐชา จันทร์ทวงษ์ (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้า ผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแจ้งวัฒนะ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826 และสอดคล้องกับวิจัยของ นุสรรา คงอินทร์ (2559 : บทคัดย่อ ,3) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อลิอันซ์ ออยุธยา ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของ

พนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีนัยสำคัญ 0.05 ความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายการบริหารของบริษัทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงว่าบุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสภาพจิตใจและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับการที่พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพของการทำงาน และศักยภาพขององค์กร ตลอดจนอัตราการลาออกหรือย้ายงานขององค์กร ความพึงพอใจในการทำงานหากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ปัจจัยความพึงพอใจจึงมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามผลวิจัยดังกล่าว

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทุกด้านจะมีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยครั้งนี้มาพิจารณาแล้วสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื้อและ ความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงมาก

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งบอกถึงว่าบุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลต่อพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านเวลา สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจึงเอื้อต่อการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดียังทำให้พนักงานรู้สึกเชิงบวก

กับองค์กรและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ดังนั้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยคามพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 19.60 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นุสรรา คงอินทร์ (2559 : บทคัดย่อ,3) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของมายเนอร์ (Miner, 1992 : 23-24 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555 : 25) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในขั้นต้น ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ ความคาดหวังที่เกี่ยวกับงาน ส่วนคุณลักษณะของทางเลือกของงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ การยกเลิกไม่ได้ การเสียสละ โดยปัจจัยทั้งหมดจะมีความสัมพันธ์ซึ่ง กันและกัน กล่าวคือบุคคลจะเลือกทำงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ตนมีจากพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้เกิดความคาดหวังในงานนั้น ๆ และเช่นเดียวกับคุณลักษณะของงานก่อนจะทำงานนั้นจริงบุคคลจะมีความคาดหวังในตัวงาน คุณลักษณะของงานส่งผลให้เขาอยากทำงานและพึงพอใจที่จะทำงานให้แก่องค์กรซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานการเคหะแห่งชาติเกิดความพึงพอใจในการทำงานทางด้านนโยบายการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงาน ระบบผลตอบแทน และการยอมรับนับถือ จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร เกิดความรัก ภาควุมิใจในองค์กร และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงสามารถทำนายได้ด้วยคามพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในแต่ละด้าน รวมถึงด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันซึ่งไม่ใช่เพียงแค่พนักงานจงรักภักดีหรือทำดีกับองค์กรเพียงเท่านั้น แต่หากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว พนักงานก็จะอยากอยู่กับองค์กรตลอดไป บุคคลจะรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่

องค์กรจะต้องทำให้พนักงานเกิดความผูกพันเพื่อเป็นการรักษาพนักงาน และได้พนักงานที่พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรเพราะจะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5 ความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติที่สามารถทำนายได้ด้วยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็นสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 40.80 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชนิษฐา นิมแก้ว (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรมชลประทาน สามเสน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990 : 21 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555 : 24), มอว์เดย์ (Mowday et al. 1982 : 50 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555 : 25) และ วิชัย แหวนเพชร (2543 : 141-142 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง 2555: 26) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เริ่มมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ในงานของแต่ละบุคคล ค่าจ้าง ผลประโยชน์ต่างๆ เรื่องการจัดการบริหารงานขององค์กรหรือหัวหน้า และสภาพแวดล้อมสังคมเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว โดยที่ โจนส์ (Jones อ้างถึงใน ชนิษฐา นิมแก้ว, 2554 : 20) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิจึงเป็นสิ่งที่ไม่มีความยืดหยุ่นที่มืออยู่ทั่วไป ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญ และละออง ฝุ่นตุง (2534 อ้างถึงใน ศิวพร โปทยานนท์, 2554 : 35-36) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีผลต่อความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ส่วนสภาพแวดล้อมด้านเวลานั้น ชูลท์ซและชูลท์ซ (Schultz & Schultz, 2002 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555 : 42-43) ได้ศึกษาไว้ว่า ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงานจริงกับจำนวนชั่วโมงที่พัก เหล่านี้ขึ้นอยู่กับภาระงานและมีผลต่อความพึงพอใจในงานซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานการเคหะแห่งชาติได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในด้านกายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตใจ จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น พนักงานได้รับอิสระในการทำงาน มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระยะเวลาพักที่เหมาะสมไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงสามารถทำนายได้ด้วย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจาก ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน กายภาพ ด้านเวลา และด้านจิตใจ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจจะร่วมงานใน องค์กรต่อไป และพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

จากการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะทางที่เป็น ประโยชน์ต่อการเคหะแห่งชาติ ดังนี้

3.1 จากผลการวิจัยพบว่า ควรจะมีการทบทวนและศึกษาข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น เพื่อนำมาสังเคราะห์ตัวแปรที่จะนำไปสู่การอบการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งการเคหะแห่งชาติมีนโยบายการทำงาน การบริหาร จัดการที่เหมาะสม มีการสนับสนุนส่งเสริมทักษะความรู้ของพนักงาน และพนักงานได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร ส่งผลให้พนักงานการเคหะแห่งชาติเกิดความพึงพอใจใน การทำงาน นำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

3.3 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กล่าวคือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ด้าน สภาพแวดล้อมด้านเวลา ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ซึ่งพนักงานการเคหะแห่งชาติได้รับสิ่ง อำนวยความสะดวกเพียงพอต่อพนักงาน มีการจัดการระยะเวลาในการทำงาน สวัสดิการที่เหมาะสม และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเป็นอย่างดี

4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอ เสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเห็นว่ายังมีอีกหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ นอกเหนือจากปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งควรดำเนินการ วิจัยในปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เช่น รูปแบบของการบริหาร ภายในองค์กร การสื่อสาร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดโอกาสให้ พนักงานได้มีส่วนร่วม และการตั้งเป้าหมายของทีม เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดผลการวิจัย และ แนวทางให้มีความครอบคลุมมากขึ้น

4.2 การศึกษาครั้งนี้พนักงานการเคหะแห่งชาติเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ถ้าผู้วิจัย ศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อการนำข้อมูลที่ได้ออกมาศึกษาและลดข้อมูล

คลาดเคลื่อน ผู้ที่จะศึกษาประเด็นสัมพัทธ์ควรมีการศึกษาพื้นฐานข้อมูลและระบบโครงสร้างองค์กร ก่อนที่จะสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับปัจจัยแต่ละเรื่องให้ถูกต้องแม่นยำขึ้น ควรมีการศึกษาปัจจัย ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบให้เห็น ความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้

4.3 ควรจะศึกษาปัญหา หรืออุปสรรคที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะ แห่งชาติ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

4.4 ผู้สนใจจะศึกษาประเด็นอื่นๆ กับการเคหะแห่งชาติ อาจจะนำแนวทางการศึกษาครั้งนี้ เป็นแนวทางในการศึกษามาต่อยอดในประเด็นที่สนใจก็จะทำให้ได้ความรู้ในการประกอบการศึกษา เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.). รายงานการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจและกิจการสาธารณะ (บริหารธุรกิจและกิจการสาธารณะ). สาขาวิชาบริหารธุรกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2565 เข้าถึงจาก ; http://et_hesisarchiv_e.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803_0101_14_5489_5145.pdf
- ชนิษฐา นิมแก้ว. (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 1, เข้าถึงจาก : <http://www.Repository.rmutt.ac.th/xmlui/bitstream/123456789/993/1/132374.pdf>
- จุฑามาศ รินสม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้น 2565, ตุลาคม 31 เข้าถึงได้จาก : <http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/huamark/huamark26/G1/no-6014184003-AD26.pdf>
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 1, เข้าถึงจาก : <http://www.repository.Rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3240/1/RMUTT158653.pdf>
- ฐิติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจและกิจการสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 17 เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930024.pdf
- ณัฐชา จันทพงษ์. (2559). การศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา c พนักงานธนาคาร ABC ฝ่ายอนุมัติสินเชื่อลูกค้า ผู้ประกอบการและสินเชื่อที่อยู่อาศัย สาขาแฉ่งวัฒนะ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 1 เข้าถึงได้จาก : <https://searchlib.utcc.ac.th/library/onlinethesis/300598.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฏฐา กรีหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณินพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 14 เข้าถึงได้จาก : http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi_Ed/Natta_G.pdf
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการบริการองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเกษตร. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 17 เข้าถึงได้จาก : https://mis.kirk.ac.th/libra_rytext/MOA/25_62/F_Tiansri_Ba ngmu angngam.pdf
- ชญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 27 เข้าถึงได้จาก : http://e the sisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5606035128_7093_5000.pdf
- ธารรัตน์ ชุ่มชื่น. (2561). วารสาร บริหารการศึกษา มศว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 20 เข้าถึงได้จาก : http://ejs.bsru.ac.th/edus_wujourna l/up loads/files/journals/journal16_31.pdf
- นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้น 2565, ตุลาคม 31 เข้าถึงได้จาก : <https://so02.tcithaijo.org/index.php/EDMCU/article/download/143847/106425/>
- นุสรรา คงอินทร์. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อลิอันซ์ อยุธยา ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 2 เข้าถึงได้จาก : <https://r es e arch-system.siam.edu/2013-12-20-04-25-20/4057-2013-12-20-05-58-567>
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนารัพยากร มนุษย์และองค์กร). คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 28 เข้าถึงได้จาก : <http:// library1.nida.ac.th/term pap er5/hrd/2550/19320.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปวีรัตน์ มนตะเสวี. (2559). การพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายโรงสีข้าวชุมชนมะเกลือ ตำบลมะเกลือใหม่ อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 16, เข้าถึงจาก : http://www.fm_sweb.nrru.ac.th/home/research/public_html/images/stories/PaperResearch2558/Student/student77.pdf
- ปทุมพร โพธิ์กาศ. (2561). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.
- ปรีชาติ พันธุ์จบสิงห์ และธีระชินภัทร รามเดชะ. (2564). ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. หลักสูตรบริการธุรกิจมหาบัณฑิต. สืบค้น 2565, ตุลาคม 31 เข้าถึงได้จาก : https://so03.tci-thaijo.org/n_index.php/papojournal/article/download/254350/171651/
- ปวิศ ชันธเสมา. (2563). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาศ โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 12 เข้าถึงได้จาก : <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2020/08/MPA-2019-IS-Satisfaction-on-Work-from-Home-During-the-Corona-virus-Pandemic.pdf>
- พระประยุทธ ชุมโส. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ วัดนาคปรก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 16, เข้าถึงจาก : <https://e-research.siam.edu/wp-content/uploads/2019/06/MPA-2017-IS-Effectiveness-in-administration-of-Sunday-Dharma-Study-WatNakprok-Pasicharoen-District-Bangkok-compressed.pdf>
- พิฑูรย์ ทองฉิม. (2558). การจัดการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชนเกาะลันตา จังหวัดกระบี่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 16, เข้าถึงจาก : <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2010/10157/1/404539.pdf>
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียล (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 27 เข้าถึงได้จาก : https://mis.krirk.ac.th/librariytext/MBA/2562/F_Pipat_Meetaun.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เมธาวี คำเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสาขารักษาการกรุงเทพฯ จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม. รายงาน การศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565 เข้าถึงจาก : http://www.sure.su.ac.th/xmlui/bitstream/id/2025f699-00bc-4ad7-a0d3-ac94e998d883/MA_เมธาวี_คำเจริญ.pdf?attempt=3
- มนต์ทิภา วงศ์ทวีวัฒน์. (2552). การบริหารจัดการตามแนวทฤษฎี J ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยโทร อินเทอร์เน็ต จำกัด. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 16, เข้าถึงจาก : http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Montipa_W.pdf
- วรรณธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 1, เข้าถึงจาก : http://dspac.e.bu.ac.th/bitstream/123456789/1983/1/warunthorn_song.pdf
- วาทีณี เทียงตรง. (2559). การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่ง ใน นิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัย บูรพา. สืบค้น 2565, ตุลาคม 31 เข้าถึงได้จาก : <http://digital.collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710339.pdf>
- ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร(การศึกษาค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธนะบุรี. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 28 เข้าถึงได้จาก : <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3753/1/RMUTT-167495.pdf>
- ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์. (2553). ความรู้ ทักษะคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ของพนักงานอยู่ ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทกหารเรือ กรณีศึกษา : ในสายงานฝ่ายผลิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 20 เข้าถึงได้จาก : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14458/DPU.the.2010.6

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิวพร โปทยานนท. (2554). พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร กรณีศึกษาองค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 1, เข้าถึงจาก : <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2554/b170936.pdf>
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2564). จิตวิทยาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.
- ศุภลักษณ์ พรมศร. (2558). ความสัมพันธ์ ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 1, เข้าถึงจาก : <https://kmir.arts.tu.ac.th/files/original/45ce1dfc4463ca3de00369abb9005090e4ff3b87.pdf>
- สุกริน ทวีสุต. (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 1, เข้าถึงจาก : <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12747/2/.pdf>
- สุพัตรา ดำรงรัตน์. (2556). การศึกษาระบบการจัดการและรูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (ย่านสีลม). สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 16, เข้าถึงจาก : <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1146/5/supattra.damr.pdf>
- สุพิชญา อูรเคนทร์เนตร. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 3 เข้าถึงได้จาก : http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Bus_Ed/Supit_chaya_U.pdf
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำมะกา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565 เข้าถึงจาก : http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Somsiree_Moontongtip/fulltext.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมเกียรติ อินยม. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้น 2565, ตุลาคม 31 เข้าถึงได้จาก : http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56930177.pdf
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริการพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 17 เข้าถึงได้จาก : <http://library1.nid.ac.th/termpaper6/sd/2557/20100.pdf>
- อิทธิพล โพธิ์ทองคำ. (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการของคณะแพทยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, กรกฎาคม 16, เข้าถึงจาก : http://grad.vru.ac.th/meeting_board/2555_03-meeting/MBA/Ittipon2.pdf
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สืบค้นเมื่อ 2565, กุมภาพันธ์ 27 เข้าถึงได้จาก : http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Utopmhorn_R.pdf
- อรรวรรณ ศรีเรืองพันธ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของ บริษัทออโรราดีไซน์ จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. สืบค้นเมื่อ 2565, มีนาคม 1, เข้าถึงจาก : https://repository.rmutp.ac.th/bitstream/handle/123456789/2257/BUS_60_04.pdf
- Adisai Thovichai. (2556). การสร้างความผูกพันต่อองค์กร. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 19 เข้าถึงได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/548190>
- HR NOTE_{asia}. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ 2565, สิงหาคม 19 เข้าถึงได้จาก : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>



ภาคผนวก

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ภาคผนวก ก

ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค้การ และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล การเคหะแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑๐๐ ชุด

เนื่องด้วยนางสาวอรจิตต์ แสนหอม นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ รหัส ๖๒๑๑๐๑๑๕๕๓๐๒๒ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้จัดทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านในอนาคตต่อไป ซึ่งมีความประสงค์ขอเข้าเก็บข้อมูลเพื่อให้องค์กรอื่น ๆ นำข้อมูลไปประยุกต์ใช้และพัฒนาการปฏิบัติงานการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันในองค์กร และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะทำการรายงานในภาพรวม ไม่เจาะจงเป็นรายบุคคลเพื่อเป็นเอกสารของผู้ตอบแบบสอบถาม และการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเคหะแห่งชาติ

ในการนี้ ผู้วิจัยพร้อมแบบสอบถามจำนวน ๑๐๐ ชุด ขอรับคืนแบบสอบถาม วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ท่านสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖ ๓๕๓๘ ๙๘๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

ตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป

3. กลุ่มงาน

กลุ่มงานดูแลชุมชน

กลุ่มงานสนับสนุน

กลุ่มงานบริหาร

กลุ่มจัดการทรัพย์สิน

กลุ่มงานก่อสร้าง

กลุ่มงานปรับปรุงชุมชน

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 27,000 บาท

ตั้งแต่ 27,000 บาทไม่เกิน 37,000 บาท

ตั้งแต่ 37,000 บาท ไม่เกิน 47,000 บาท

ตั้งแต่ 47,000 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน

ระดับ 2 - 5

ระดับ 6 - 7

ระดับ 8 - 10

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 15 ปี

ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในการทำงาน						
1.	องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงานขององค์กรชัดเจน					
2.	ท่านไม่ทราบเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรเลย					
3.	ท่านไม่พึงพอใจเมื่อมีการบริหารจัดการแบ่งงานให้ท่านซ้ำซ้อน					
4.	ท่านพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานเข้าใจการทำงานของท่าน					
5.	ท่านไม่สามารถไว้ใจเพื่อนร่วมงานได้					
6.	ท่านสามารถขอคำแนะนำการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้					
7.	ท่านไม่พึงพอใจในการดำเนินการทำงานของผู้บังคับบัญชา					
8.	องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมตามสิ่งที่สนใจ					
9.	ท่านไม่พึงพอใจเมื่อมีโอกาสไปปฏิบัติงานตำแหน่งอื่น					
10.	ท่านพึงพอใจกับการทำงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่าน					
11.	ท่านคิดว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
12.	ท่านไม่พึงพอใจต่อระบบผลตอบแทนขององค์กร					

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	ท่านไม่พึงพอใจกับการลดอัตราค่าตอบแทนขององค์กร					
14.	ท่านไม่พึงพอใจเมื่อผลการทำงานไม่เป็นที่ยอมรับกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร					
15.	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาให้เสนอแนวทางการทำงานแก่บุคคลอื่นๆ ในองค์กร					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
16.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ					
17.	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงรบกวน					
18.	สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือที่เพียงพอต่อการใช้งาน					
19.	ที่ตั้งของสถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกต่อการเดินทาง					
20.	เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพในการใช้งาน					
21.	ท่านคิดว่าระยะเวลาในการทำงานต่อวันมากเกินไป					
22.	ท่านคิดว่าระยะเวลาในการทำงานเปรียบเทียบกับระยะเวลาพักมีความเหมาะสม					
23.	ท่านพอใจกับกำหนดเวลาเข้า-เลิกงาน					
24.	ท่านไม่เห็นด้วยกับตารางเวลาการทำงานที่องค์กรจัดให้					
25.	ท่านต้องการให้มีเวลาพักเพิ่ม					
26.	ท่านอ่อนล้าจากการทำงานเป็นประจำ					

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27.	ท่านมีกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ					
28.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
29.	ท่านได้รับคำชมอยู่เสมอเมื่อทำงานออกมามี					
30.	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น					
31.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
32.	ท่านมีโอกาสได้การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของตนเอง					
33.	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
34.	ท่านเป็นที่ยอมรับของหัวหน้างาน					
35.	หัวหน้างานของท่านคอยให้การช่วยเหลือในการทำงาน					
ความผูกพันต่อองค์กร						
36.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้					
37.	ท่านรู้สึกว่าท่านพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรของท่าน					
38.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
39.	องค์กรนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน					
40.	ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กรหากองค์กรเกิดปัญหา					
41.	หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลประโยชน์บางอย่างกับท่านได้มากกว่าท่านก็พร้อมที่จะลาออกจากองค์กรนี้					
42.	องค์กรของท่านสามารถตอบสนองในสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
43.	ท่านมีความคิดที่ว่า องค์กรของท่านให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44.	หากองค์กรอื่นเสนอตำแหน่งที่สูงกว่าให้กับท่าน ท่านก็พร้อมที่จะลาออกจากองค์กรของท่านทันที					
45.	องค์กรของท่านใส่ใจเรื่องการเป็นอยู่ของพนักงาน ท่านจึงอยากทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป					
46.	ท่านเชื่อว่าการจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการทำงานในองค์กร					
47.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านไม่สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
48.	ท่านมีความยินดีที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรที่ท่านทำงานด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
49.	ท่านคิดว่าพนักงานที่ดี คือพนักงานที่ซื่อสัตย์ต่อองค์กรของตนเองทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
50.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ของท่านสุดความสามารถเพื่อตอบแทนให้กับองค์กรของท่าน					

ชื่องานวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	อรจิตต์ แสนหอม
วันเดือนปีเกิด	4 มีนาคม 2543
ประวัติการศึกษา	
ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ชื่อ-นามสกุล	สุภาวดี บุตรศิริ
วันเดือนปีเกิด	23 มิถุนายน 2543
ประวัติการศึกษา	
ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนสารวิทยา
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ชื่อ-นามสกุล	ชญญารัตน์ สุขสด
วันเดือนปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2543
ประวัติการศึกษา	
ระดับมัธยมศึกษา	วิทยาลัยเทคโนโลยีจรัสสินทวงศ์
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ชื่อ-นามสกุล	อรปรียา คุ่มสระพรหม
วันเดือนปีเกิด	26 พฤษภาคม 2544
ประวัติการศึกษา	
ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนจตุรพักตรพิมานรัชดาภิเษก
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต