สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

A STUDY ON PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF K.T. THAI LOCAL PRODUCTS CO.,LTD.

T049329

วรรณพร เจริญพร

WANAPORN CHAROENPORN

เลขหมู่
เลขทะเบียน 49329
วัน, เดือน, ปี 19 ก.พ. 2547

.b.....
.i.....

สาระนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2545

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

A STUDY ON PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF K.T. THAI LOCAL PRODUCTS CO.,LTD.

WANAPORN CHAROENPORN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE PROGRAM IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2002

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสาระนิพนธ์	การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด
นักศึกษา	นางสาววรรณพร เจริญพร
รหัสประจำตัว	43064401
ปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2545
อาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์	ผศ.ดร.วรนารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยการศึกษาครั้งนี้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 220 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม รวม 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ในการหาค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ t-test และ One-way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในภาพรวม และในรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งเมื่อนำเอามาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ลำดับดังนี้ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

2. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่ามีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงจำนวน 1 ด้าน และด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน เมื่อนำเอามาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ลำดับดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ

3. เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 2 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษา และลักษณะการจ้างงาน ในขณะที่เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

4. เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในด้านต่างๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใน 3 ปัจจัย คือ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ในขณะที่เมื่อจำแนกตาม เพศ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5. เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับค่อนข้างต่ำมีจำนวน 16 คน ระดับปานกลางมีจำนวน 141 คน และระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 63 คน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมที่ดีกว่าพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thematic Title	A Study on Perception of Organizational Climate and Organizational Commitment of Employees : A Case Study of K.T. Thai Local Products Co., Ltd.
Student	Miss. Wanaporn Charoenporn
Student ID.	43064401
Degree	Master of Science
Program	Industrial Management
Year	2002
Thematic Advisor	Asst. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purposes of this research were : (1) to study the levels of organizational climate and in organizational commitment of employees in K.T. Thai Local Products Co., Ltd. (2) to compare the personal characteristics affecting organizational climate of employees in K.T. Thai Local Products Co., Ltd. (3) to compare the personal characteristics affecting organizational commitment of employees in K.T. Thai Local Products Co., Ltd. (4) to compare the levels of overall organizational climate affecting to organizational commitment of employees in K.T. Thai Local Products Co., Ltd.

Questionnaires were employed in this study. Data were collected 220 employees in K.T. Thai Local Product Co.,Ltd. The results were analyzed by using the SPSS for Windows version 10.0 (Statistical Package for the Social Sciences for Windows). The statistics used were percentage, arithmetic mean, standard deviation and to test hypotheses were t - test and One-way ANOVA. The hypotheses testing were set at the 0.05 level of significant . The results were as follows :

1. The overall perception of organizational climate as a whole, and of the five dimensions of organizational climate -- organizational structure, task characteristic, supervisory management style, relationship within the work unit and compensation -- was at moderate level of significance.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. The overall perception of organizational commitment as a whole was at moderate level of significance. The normative commitment aspect revealed high level while affective commitment and continuance commitment aspects revealed moderate levels.

3. The research was found that different education level and employee type caused the difference to the organizational climate at 0.05 level of significance and revealed significant differences ; while the difference in sex, age, marital status and duration of employment did not cause any difference in the organizational climate at 0.05 level of significance and revealed no significant differences.

4. The research was found that different age, marital status and education level caused the difference to the organizational commitment at 0.05 level of significance and revealed significant differences ; while the difference in sex, duration of employment and employee type did not cause any difference in the organizational commitment at 0.05 level of significance and revealed no significant differences.

5. The organizational commitment of different level of overall organizational climate -- the low group 16, the moderate group had 141 and the high group 63 -- the research was found that different level of overall organizational climate caused the difference to the organizational commitment at 0.05 level of significance and revealed significant differences . The high group aspect revealed high level while the moderate and the low group aspect revealed moderate.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

สาระนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด จาก ผศ.ดร.วรนารถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์ รวมทั้งได้รับคำแนะนำอื่นๆ จากกรรมการสอบสาระนิพนธ์ อันมี รศ.อดินุช กาญจนพิบูลย์ และดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ คุณบุปผวัลย์ โพธิหิรัญประเสริฐ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข เพื่อการปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพสูงสุด

ขอขอบพระคุณ คุณ เจริญ สมพันธ์ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท เค.ที. ไทยโล คอลโพดัคส์ จำกัด ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย รวมถึงได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ก่อนที่จะมีการเก็บข้อมูลจริง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ และคุณธีระ กุลสวัสดิ์ นักวิจัยโครงการฯ ปี 2545 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีส่วนช่วยเหลือผู้วิจัยในการประมวลผลข้อมูลให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นที่เคารพรักยิ่ง ทุกคนในครอบครัว คุณภิภัทร สาครินทร์ และเพื่อนๆ ในสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมทุกคนที่มอบกำลังใจ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทุกด้านตลอดมา

สุดท้ายขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาภาษาและสังคม ตลอดจนบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำสาระนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากสาระนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วรรณพร เจริญพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ III

กิตติกรรมประกาศ V

สารบัญ VI

สารบัญตาราง X

สารบัญภาพ XIV

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย 4

1.3 สมมติฐานในการวิจัย 4

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย 5

1.5 ขอบเขตและวิธีการศึกษา 6

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

1.7 นิยามศัพท์ 8

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ 10

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ 10

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ 12

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 13

2.1.4 การวัดบรรยากาศองค์การ 17

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 28

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ 28

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ 30

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 32

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 34

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ 39

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ 41

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ... 45

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 47

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 47

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 48

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 50

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 50

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 52

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 57

4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน 60

4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน 69

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 74

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 82

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 86

4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 93

4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม 99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.9 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม 101

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 103

5.1 สรุปผลการศึกษา 104

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 104

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน 104

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน 105

5.1.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 105

5.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 102

5.1.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม 109

5.2 อภิปรายผลการศึกษา 109

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 109

5.2.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน 109

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน 113

5.2.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 115

5.2.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 119

5.2.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมที่ต่างกัน จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน 124

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.3 ข้อเสนอแนะ 124

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ 124

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 126

บรรณานุกรม 127

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประวัติผู้เขียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แสดงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	16
2.2	แสดงการศึกษาบรรยากาศองค์การของนักวิชาการหลายท่าน ที่มีความสอดคล้องกัน	25
3.1	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3	49
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามเพศ	57
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามอายุ	57
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส	58
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา	58
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ	59
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน	59
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด	60
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด	62
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด	64
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด	65
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 68

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 69

4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 70

4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 72

4.16 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน 73

4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ 74

4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ 75

4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส 76

4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา 78

4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ 79

4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน 81

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.23 แสดงค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 82

4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ 84

4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ 86

4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ 87

4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส 88

4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา 89

4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ 91

4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน 92

4.31 แสดงค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ 95

4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่ 96

4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ 97

4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนม่าตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม 99

4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกันเป็นรายคู่ 101

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 แนวความคิดในการวิจัยบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพดัคส์ จำกัด 6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การ คือ การจัดระเบียบบุคคลเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่เห็นชอบร่วมกันโดยการแบ่งสรรหน้าที่ และความรับผิดชอบกันออกไปเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานความสามารถของบุคคล และกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานของส่วนรวมอันหนึ่งให้บรรลุจุดหมายที่พึงประสงค์โดยให้มีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังความพอใจให้แก่ทั้งผู้ที่จะได้รับผลงานนั้น และผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ เอง จะเห็นได้ว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์การเองเป็นสำคัญ พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยปฏิกริยาต่อกันระหว่างความต้องการและทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดในองค์การ ทั้งในอดีตหรือกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ล้วนเป็นผลจากการกระทำของคนทั้งสิ้น ฉะนั้นหากไม่มีคนแล้วทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ก็จะไม่มีความหมายใด ๆ เลย (วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 :1)

องค์การมีภาพลักษณ์ที่แตกต่างกันไปสุดแต่จะมองกัน แต่โดยทั่วไปแล้วองค์การจะมีลักษณะเป็นหน่วยงานที่มีชีวิตคล้ายกันมนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตโดยทั่วไป นั่นคือจะมีตัวตนมีส่วนประกอบทั้งส่วนที่มองเห็นได้ และมองไม่เห็น มีจิตใจหรือความรู้สึก อันเป็นส่วนที่เกิดมาจากคนที่เป็นมนุษย์ที่เข้าไปทำงานอยู่รวมกันที่สะท้อนออกมา มีการเคลื่อนไหวด้วยกิจกรรมที่มีการรับเข้ามาในระบบองค์การและที่ส่งออกไปภายนอกคล้ายกับการรับประทานอาหารเข้าไป และที่มีการถ่ายเทออกมา รวมทั้งมีการเติบโตและแก่เจ็บตายด้วย (ธงชัย สันติวงษ์. 2541 : 8) ไม่มีองค์การใดที่จะอยู่ได้อย่างมั่นคงตลอดไป สมาชิกแต่ละคนจะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทุก ๆ คน แต่ละคนในองค์การจะมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องกับองค์การอื่นและบุคคลอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามสิ่งหนึ่งที่แต่ละองค์การมีเหมือนกันคือ มีเป้าหมายในเรื่องของประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การ ซึ่งทั้งสองสิ่งจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการบริหารงานและบริหารคนให้เข้ากันอย่างเหมาะสม ดังนั้นการพัฒนาองค์การเพื่อให้บรรลุผลดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องกระทำ และเพื่อให้เข้าใจถึงเป้าหมายของการพัฒนาองค์การจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆ เข้าใจ รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน (Gibson. 1973 อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 2) แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การเป็นที่ยอมรับกันโดยกว้างขวางว่าเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวความคิดที่สามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์การได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้หรือเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมดังที่ บราวด์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 667) ได้เสนอไว้ว่า หากต้องการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับต้นๆ คือ บรรยากาศองค์การนั่นเอง

ในปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านจึงเริ่มมีความสนใจเรื่องของบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยอธิบายว่า ทำไมบางองค์การพนักงานบางคนจึงต่อต้านผู้บริหาร แต่บางองค์การพนักงานจึงมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับผู้บริหาร บรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่น องค์การที่มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้พนักงานมีความรัก และความสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีความคิดริเริ่มในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การได้ ในทางตรงกันข้าม องค์การที่มีบรรยากาศที่ไม่ดี เช่น มีการบริหารแบบระบบการใช้อำนาจ การตัดสินใจอยู่เฉพาะส่วนกลาง พนักงานต้องทำตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้พนักงานขาดความเอาใจใส่ ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (อรอุมา สิริสาลี. 2544 : 2)

ดังนั้นในหลักการบริหารงาน นอกจากจะต้องตอบสนองแก่บุคคลในองค์การให้มีความพร้อมที่จะทำงานแล้ว ยังจะต้องหาวิธีการในการเหนี่ยวรั้งให้บุคคลเหล่านี้ มีความรักในองค์การทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ และไม่คิดเปลี่ยนงาน หรือกล่าวได้ว่า มีความผูกพันต่อองค์การนั่นเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีการศึกษาถึงสิ่งที่เรียกว่าความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งบูชชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ให้ความหมายไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เป็นความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย และอุดมการณ์ขององค์การ เป็นผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์การ มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

จากการที่นักจิตวิทยาองค์การได้ให้ความสนใจเรื่องของความผูกพันต่อองค์การกันอย่างแพร่หลายนั้น เนื่องมาจากได้มีการค้นพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์การที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทัศนคติในเรื่องของความพึงพอใจในงานแล้ว จะพบว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การและมีเสถียรภาพมากกว่า เพราะถึงแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานจะส่งผลกระทบถึงความพึงพอใจในงานได้ แต่จะไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ ในขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การยังส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เนื่องจากเห็นว่างานคือหนทางที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การ และบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความพยายามอย่างมากในการทำงาน มีความทุ่มเทในการทำงาน รวมไปถึงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งบุคคลที่ผูกพันต่อองค์การจะยินดีทำเพื่อองค์การโดยไม่หวังผลตอบแทน และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมุ่งปฏิบัติในทางที่มุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ (Smith and others. 1983 อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 2)

บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 188/1 หมู่ที่ 1 ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางวัว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180 เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2529 (ค.ศ. 1986) ด้วยทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 29 ล้านบาท บนเนื้อที่ 37 ไร่ ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 478 คน บริษัทดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์ของใช้ภายในบ้าน เฟอร์นิเจอร์ขนาดเล็ก โดยผลิตและจำหน่ายให้กับลูกค้าทั้งภายในประเทศและส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศ ซึ่งเป็นการผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้า ฝ่ายผลิตมีกำลังการผลิต (Capacity) ประมาณ 60X20 ฟุต คอนเทนเนอร์/เดือน ซึ่งในปัจจุบันบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ได้พัฒนาและจัดทำระบบคุณภาพ ISO 9000 ในองค์การขึ้น เพื่อทำการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า นอกจากนี้การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพในการบริหารยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานอย่างจริงจังของพนักงานทุกระดับภายในองค์การเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจขององค์การ

จากความสำคัญและอิทธิพลของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์การ ซึ่ง Decotis และ Summer (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 3) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆ กัน ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในองค์การว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหรือไม่ เพื่อให้ทราบถึงระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ว่าอยู่ในระดับใด และทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้นจะทำให้ทราบถึงผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและพนักงานในการร่วมมือกันปรับปรุงบรรยากาศองค์การ และสร้างบรรยากาศองค์การให้พนักงานมีความรัก สามัคคี มีความเข้าใจ และมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการบริหารงานแก่ผู้บริหารองค์การต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน

4. เพื่อศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.3.1 **สมมติฐานที่** 1: ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่1.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 : พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.2 **สมมติฐานที่** 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 : พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 : พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

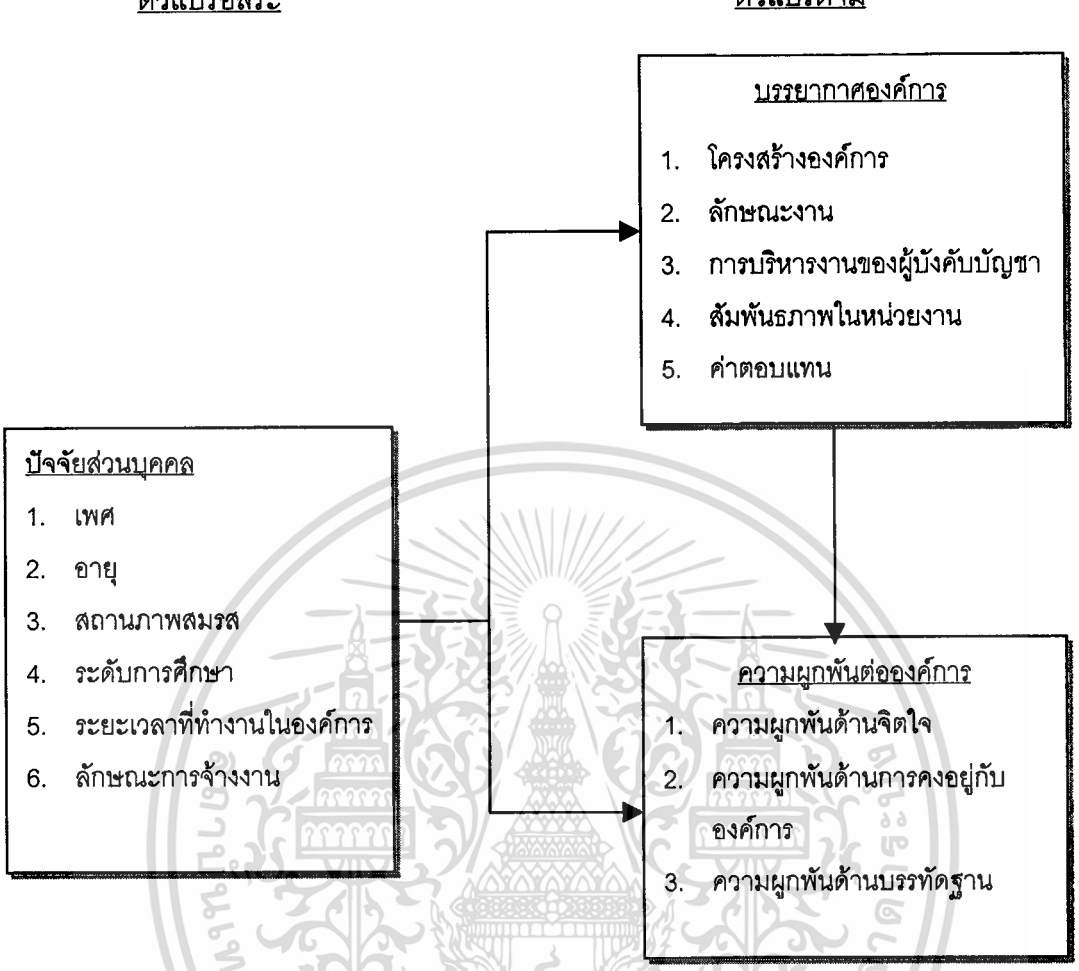
1.3.3 **สมมติฐานที่** 3 : พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามทรรศนะของนักวิชาการต่างๆ จะพบว่ามีมากมายหลายประการ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวความคิดด้านบรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านโครงสร้างองค์การ 2. ด้านลักษณะงาน 3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา 4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน 5. ด้านค่าตอบแทน เป็นแนวทางในการศึกษา

ในด้านความผูกพันต่อองค์การผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์การของอัลเลนและไมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 1 -18) ซึ่งแปลและปรับปรุงโดย นงเยาว์ แก้วมรกต มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในแง่ของความผูกพันทางด้านทัศนคติซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และ 3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นแนวทางในการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 แนวความคิดในการวิจัยบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพดัคส์ จำกัด

1.5 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

1.5.1 **ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 478 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับรายเดือน 150 คน และเป็นพนักงานรายวัน 328 คน

1.5.2 **กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยใช้ประชากรซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติงานในสิงหาคม พ.ศ. 2545 เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 220 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 **ตัวแปรของการวิจัย** ในการศึกษาผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ
6. ลักษณะการจ้างงาน

ตัวแปรตาม

1. บรรยากาศองค์การ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้
   1.1 โครงสร้างองค์การ
   1.2 ลักษณะงาน
   1.3 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
   1.4 สัมพันธภาพในหน่วยงาน
   1.5 ค่าตอบแทน
2. ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกออกเป็น 3 ตัวแปรย่อย ดังนี้
   2.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
   2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)
   2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

3. ทำให้ทราบถึงผลการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานขององค์การ เพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับการรับรู้ที่สูงยิ่งขึ้นอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยรวมขององค์การต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้คือ

องค์การ หมายถึง บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด เลขที่ 188 / 1 หมู่ที่ 1 ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางวัว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

พนักงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติการทุกระดับที่ปฏิบัติงานในบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. **ด้านโครงสร้างองค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. **ด้านลักษณะงาน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

3. **ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. **ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5. **ด้านค่าตอบแทน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆ เข้าใจ รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้บรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับการทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์การต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **ความผูกพันด้านจิตใจ** หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การ เป็นความผูกพันที่บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ และการมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์การ

2. **ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ** หมายถึง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ กับการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน เป็นความผูกพันที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่พนักงานจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์การไป

3. **ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน** หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของพนักงาน เป็นความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของเขาที่จะคงอยู่กับองค์การตลอดไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง " การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด " ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.5 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

ในนิยามของนักวิชาการ บรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) มีความหมายดังต่อไปนี้

Litwin และ Stringer (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 10) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Gilmer (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 10) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะต่างๆ ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์การนั้นด้วย

Schneider (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 9) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกองค์การต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศนี้จะขึ้นอยู่กับการมองของสมาชิกมากกว่าเป็นภาพที่แท้จริงหรือลักษณะประจำขององค์การ

Gibson (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 11)กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆ เข้าใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับรู้ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

Dessler (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 10) ให้ทัศนะว่า บรรยากาศองค์การเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่เขาทำงานอยู่ และเป็นความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความนับถือ

Steer (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 10) ได้มองบรรยากาศองค์การในแง่ของบุคลิกภาพมนุษย์ในองค์การที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ โดยเขาได้ให้ข้อสังเกตความหมายนี้ไว้ดังนี้ คือ

1. บรรยากาศที่แท้จริงย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า "ควรจะเป็น" มากกว่า "ที่เป็นอยู่จริง"

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ขององค์การและการกระทำ และผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศนั้นย่อมมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์การที่แตกต่างกันไป

3. บรรยากาศที่แสดงออกให้เห็นภายในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของคนที่ทำงานในองค์การนั้น

Brown และ Moberg (อ้างใน ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 12) ให้นิยามบรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การ ที่สมาชิกองค์การรับรู้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนั้นจะต้อง

1. บรรยายถึงสภาพขององค์การ
2. ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. เป็นคุณลักษณะที่คงทน
4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม (2520 : 297) อธิบายว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของผู้นำ กับขวัญและพฤติกรรมของพนักงาน บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การดังกล่าว ซึ่งการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน

อรุณ รักธรรม (2524 : 31) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นจุดของค่านิยม ทัศนคติ และขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 278 - 279) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรของบรรยากาศองค์การนี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแท้แต่ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นอย่างไร แตกต่างอย่างไรด้วย

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 10) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นการรับรู้ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะองค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมอยู่รอบๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยให้คำนิยาม บรรยากาศองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีลักษณะเฉพาะในแต่ละองค์การ และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในองค์การของพนักงาน

2.1.2 **ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ**

เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่างๆ ของสมาชิกภายในองค์การ การศึกษาองค์การในแง่มุมต่างๆ จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การไม่ได้หมายถึงเพียงว่าเป็นอุณหภูมิหรือภูมิอากาศที่ส่งผลต่อร่างกายเท่านั้น แต่จะหมายครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคคลด้วย ซึ่งบรรยากาศในองค์การนี้จะมีส่วนสำคัญต่อผลิตผลและประสิทธิภาพขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศขององค์การไม่ดีย่อมจะเป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถของสมาชิก ไม่จูงใจให้สมาชิกขององค์การตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (นิภา แก้วศรีงาม. 2532 : 192) ดังนั้น บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลายๆ ด้านของสมาชิกองค์การ และสามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์การได้อย่างลึกซึ้ง (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 11)

Hellriegel และ Slocum (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 13) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานจะแปรไปตามการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน หากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Steers และ Porter (1979 : 365) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

Kolb, Rubin และ McIntyre (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 13) ชี้ว่า แนวความคิดเรื่องบรรยากาศองค์การจะช่วยให้

1. มีผลกระทบต่อหน้าที่ต่างๆ ของคนในองค์การ ทั้งความสามารถในการผลิตและความผูกพันต่อองค์การ

2. บรรยากาศองค์การจะช่วยในการศึกษากระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่างๆ ของการบริหารที่มีต่อคน พฤติกรรมองค์การและสุขภาพองค์การ

Brown และ Moberg (อ้างใน กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530 : 20) ชี้ว่า บรรยากาศองค์การจะช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อองค์การ จากการที่บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของคนในองค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศองค์การที่จะสนองตอบต่อความต้องการและความจำเป็นของพนักงานได้ถูกต้อง และหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การเป็นอันดับแรก

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพนักงานภายในองค์การทุกระดับ เพราะการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน จะมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว จะทำให้พนักงานรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

การศึกษาในเรื่องของบรรยากาศองค์การครั้งแรกนั้น เริ่มต้นโดยเลวิน (Lewin. 1930 อ้างใน สมยศ นาวีการ. 2526 : 293) ในปี ค.ศ. 1930 โดยเขาพยายามที่จะเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของคนและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันโดยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาลนั้นจะขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลผู้นั้นและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาลนั้น ตามแบบจำลอง

$$B = f(P,E)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล

Brunswik (อ้างใน สมยศ นาวีการ และผุศดี รุมาคม. 2520 : 598) ได้พยายามที่จะทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องของบรรยากาศองค์การมากยิ่งขึ้นด้วยการให้ความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของบรรยากาศจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

McGrego (อ้างใน ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 22 – 23) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวว่า รูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะการรวมอำนาจ ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แต่อย่างไรก็ตาม McGrego เห็นว่า ทฤษฎีบรรยากาศองค์การข้างต้นมิได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้น เป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎี Y จะเป็นในแง่บวก

Argyris (อ้างใน ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 23) ได้เสนอแนวคิด Immaturity – Maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง การที่องค์การกำหนดโครงสร้างและงานต่ำกว่าความสามารถของพนักงานย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การ การปฏิเสธความรับผิดชอบรวมถึงการต่อต้านองค์การอีกด้วย

นอกจากนี้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การตามตารางการประมวลผลทฤษฎี จุดเน้นของแต่ละทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ สามารถสรุปได้ดังนี้ (สมยศ นาวีการ 2521. อ้างใน ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539 : 23 - 25)

ทฤษฎีของวูดวาร์ด ลอเรนซ์ และลอร์ช (Woodward Lawrence and Lorsch) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างองค์การ และการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีโครงสร้างขององค์การ การปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี Cybernetics การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่าผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ทฤษฎีสายการบังคับบัญชา (Span of Control) ของลอคฮีค (Lockheed) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ เป็นต้น

การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงขึ้นกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้เนื้อเชื่อใจ

ทฤษฎีระบบ 4 ของลิเคิร์ต (Management System 4) ทฤษฎีนี้ ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วย การปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับการทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากหลักการ ทฤษฎีและแนวความคิดในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า เมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อลักษณะของแนวความคิดหรือทฤษฎีที่องค์การนั้นๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์การก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 แสดงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor)	เน้นการจัดการที่ดีที่สุดโดยสนใจเรื่องการแบ่งงานกันทำเฉพาะอย่าง และมีการจัดโครงสร้างองค์การ	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องระหว่างโครงสร้างกับหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การ
ทฤษฎีของวูดวาร์ด ลอเรนซ์ และลอร์ช (Woodward Lawrence and Lorsch)	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง และผลการทำงาน	พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโครงสร้าง เทคโนโลยี ความต้องการมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างไร
ทฤษฎี Cybernetics	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้อมูลในการทำงาน
สายการบังคับบัญชา (Span of Control) ของลอคฮีด (Lockheed)	เน้นรูปแบบของการขยายการบังคับบัญชา	ใช้สเกลวัดความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆของบรรยากาศ เช่น วัดจำนวนครั้งของฝึกอบรม บรรยากาศของการวางแผน
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	เน้นที่การตัดสินใจของเบื้องล่าง	บรรยากาศขององค์การเช่นนี้จะต้องมีการไว้วางใจและซื่อสัตย์
ทฤษฎีระบบ 4 ของลิเคิร์ต (Likert)	เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่ม และเชื่อว่าแบบของผู้นำ มีอิทธิพลต่อกลุ่มมาก	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการทำงานมีการสนับสนุนกันเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	เน้นที่การพิสูจน์ประสิทธิภาพของงานและความพอใจของสมาชิกในองค์การ	พยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ มีโอกาส มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน

ที่มา : สมยศ นาวีการ 2521. (อ้างใน ศิริวรรณ กิตติเวชกุล. 2539 : 23 - 25)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4 **การวัดบรรยากาศองค์การ**

แนวทางอย่างหนึ่งที่จะนำไปใช้วัดบรรยากาศองค์การ คือ การประเมินบรรยากาศขององค์การโดยตรง โดยผ่านทางการรับรู้ของพนักงานที่อยู่ภายในองค์การนั้น (สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม. 2520 : 617) ด้วยการใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การการวัดบรรยากาศองค์การในลักษณะนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษา ดังนี้

Forehand และ Gilmer (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 5 มิติ คือ

1. ขนาดและโครงสร้าง (Size and Structure) โครงสร้างองค์การมีความเกี่ยวพันกับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมาก ซึ่งช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่าพนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินจะคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อย ช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ลักษณะผู้นำในองค์การ (Leadership Pattern) รูปแบบการบริหารพนักงานของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน

3. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การแต่ละองค์การย่อมมีเป้าหมายแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ และองค์การที่ให้บริการสาธารณะต่างก็มีเป้าหมายองค์การแตกต่างกัน

4. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ความซับซ้อนของระบบที่แต่ละองค์การนำมาใช้จะแตกต่างกัน ซึ่งความซับซ้อนอาจจะเป็นเรื่องของจำนวนและลักษณะความเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ ของระบบ ซึ่งรูปแบบของความเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี ฯลฯ

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์การจะแสดงให้เห็นสถานภาพการจัดระเบียบ อำนาจ หน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Halpin และ Ctoft (อ้างใน อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : 27) วัดบรรยากาศองค์การในรูปของมิติบรรยากาศ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ และแปลมิติบรรยากาศองค์การทั้ง 8 มิติ ให้เป็นแบบบรรยากาศองค์การ 6 แบบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่

1.1 ขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงานกัน

1.2 อุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบายเพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไป ผู้ปฏิบัติงานอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก

1.3 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความรักในหมู่คณะเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกว่าผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

2.1 ห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีน้อย

2.2 มุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าคำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตรา สั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยา หรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 เป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

2.4 กรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่าปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีเมตตากรุณา ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและธุระส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Halpin และ Croft (อ้างใน อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : 28) ได้ตั้งเกณฑ์ในการจัดบรรยากาศองค์การโดยแปลคะแนน 8 มิติ เป็นคะแนนมาตรฐานแล้วพิจารณาจัดเป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ คือ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ แบบซึมเซา ซึ่งเขาอธิบายลักษณะเฉพาะดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใส (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน มีงานทำพอเหมาะกับความสามารถ มีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารพบว่าผู้บริหารมีบุคลิกดี เป็นที่เคารพรักใคร่ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานสะดวก ผู้บริหารไม่ต้องออกคำสั่งหรือควบคุมบ่อย ๆ เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ระเบียบกฎข้อบังคับยังมีความสำคัญ แต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้ บรรยากาศแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานและเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate) มีลักษณะเด่นที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ และผู้ปฏิบัติงานจะพอใจในการสร้างสัมพันธ์มากกว่าความพอใจที่ได้จากผลสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันทำงานดี ขวัญในการทำงานดี แต่ไม่เท่าบรรยากาศแบบแจ่มใส พฤติกรรมผู้บริหารพร้อมที่จะอำนวยความสะดวก คอยช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความกรุณาปราณีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสวัสดิภาพของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ค่อนข้างเข้มงวดกว่าบรรยากาศแบบแจ่มใส

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate) ผู้บริหารจะเน้นผลงาน คอยควบคุมตรวจตราจนผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร แต่เนื่องจากมีผลงานที่ดีจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ และพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ทำให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรมีน้อย ผู้บริหารให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานแต่จะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีทำงานให้ทำตลอดเวลา ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการและเหตุผลของผู้อื่น ภาวะการนำเป็นหลักของผู้บริหาร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อยจึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยทำงานแต่มีความสัมพันธ์ด้านส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เพราะได้จากความสัมพันธ์กันฉันท์มิตรด้านเดียว ขาดความพึงพอใจในการทำงาน หรือความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารหละหลวมละเลยการบริหารงานบุคคล แต่พยายามให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารให้ความเมตตากรุณาไม่พยายามทำลายจิตใจขอบสมาชิก การประเมินผลงานหรือการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อยมาก ผู้ปฏิบัติงานจะคอยกระตุ้นผู้บริหารให้ทำหน้าที่เข้มแข็งตลอดเวลา

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตรางานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ปฏิบัติงาน แต่มักประสบความล้มเหลว เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับนับถือความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็นกลุ่มและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ฉันท์มิตร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ ผู้บริหารรบกวนเวลาของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวก ผลงานมีน้อย ขวัญกำลังผู้ปฏิบัติงานเสีย เพราะขาดทั้งความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้รู้ทุกอย่าง ทั้ง ๆ ที่บางเรื่องรู้บ้างเล็กน้อยเท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรำคาญพฤติกรรมของผู้บริหาร

6. บรรยากาศแบบซึมเซา (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารบริหารงานโดยขาดความรู้ บุคลิกภาพของผู้นำ และสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคลผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์ฉันท์มิตรและขาดความภาคภูมิใจในผลการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความสามัคคีในการทำงาน ผู้บริหารไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันน้อย แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ ระเบียบบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามโดยปราศจากหลักการและเหตุผล เพราะมุ่งสนองความพอใจของตนเท่านั้น ผู้บริหารไม่สามารถเป็นแบบอย่าง ขาดความเมตตากรุณา ขาดความคิดสร้างสรรค์ ไม่เคยแสดงพฤติกรรมผู้นำที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบนี้เป็นบรรยากาศไม่ดีต้องรีบแก้ไข

Litwin และ Stringer (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 23) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่างๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความท้าทายของงาน

3. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพอจากเพื่อนร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้ การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ามีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์การสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์การ (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่

9. ความเสี่ยง (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งกระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

Likert (อ้างใน อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : 24) ได้ทำการจัดบรรยากาศองค์การโดยพิจารณาจากมิติหรือตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ คือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ ถ้ามีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบถึงใครแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee – Oriented) หมายถึง องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เทคนิควิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน คือ เทคนิคที่ใช้ในหน่วยงานมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว เป็นไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานได้รับการจัดการอย่างดี

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดีนั้น จะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกันขององค์การ พร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนักเพื่อเงินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

Steers และ Porter (1979 : 369 - 370) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การและประสิทธิผลขององค์การ โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การที่สลับซับซ้อนมีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์การจะรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในองค์การ มีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์การที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระสามารถใช้ดุลยพินิจของตัวเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์การก็จะยิ่งดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การ โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกันและการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีการไว้วางใจกันและสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายองค์การ

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์การขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหา ความมั่นคงในองค์การของตน

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์การ ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างมีอิสระย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ

วรรณภา ณ สงขลา (2530 : 35 - 36) กล่าวถึงงานที่ศึกษามิติต่าง ๆ ขององค์การไว้อย่างครอบคลุม คืองานของ Campbell และ Beaty (1971) และงานของ Pritchard และ Karasick (1973) ซึ่งอธิบายถึงมิติต่าง ๆ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward – Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยของการให้รางวัล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบมากกว่าพิจารณาจากอาวุโส หรือความชอบพออื่นๆ

3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) พิจารณาถึงความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นความสำเร็จในงาน (Achievement Emphasis) พิจารณาถึงความปรารถนาของคนในองค์การในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงกับการเสี่ยง (Security Versus Risk) ความมากน้อยของสิ่งกดดันต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวล

7. การเปิดเผยกับการปกป้อง (Openness Versus Defensiveness) เป็นการพิจารณาขอบเขตที่บุคคลในองค์การ พยายามปกปิดความผิดมากกว่าจะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) พิจารณาถึงความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์การว่าเป็นองค์การที่ดีเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วยเพียงใด

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึงความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขาและความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถ และความคล่องตัวขององค์การ (General organizational competence and Flexibility) ความมากน้อยของความสามารถขององค์การในการรับรู้ว่าเป้าหมายขององค์การ คืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างคล่องแคล่วเพียงใด รวมทั้งความมากน้อยของความสามารถในการคาดคะเนปัญหา การพัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤติการณ์

สุพัตรา เพชรมนี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2528 : 30 – 32) ได้สำรวจมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์การจากทัศนะของนักวิชาการ และได้แบ่งมิติหรือตัวแปร ย่อยออกเป็น 19 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน

3. การรวบอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง

4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม และการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ

5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน

6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์การสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา

7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน

8. ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์การมีสภาพที่น่าอยู่ น่าทำงาน

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที

10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การประสบผลสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงาน หรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงานให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์การมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์การ (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

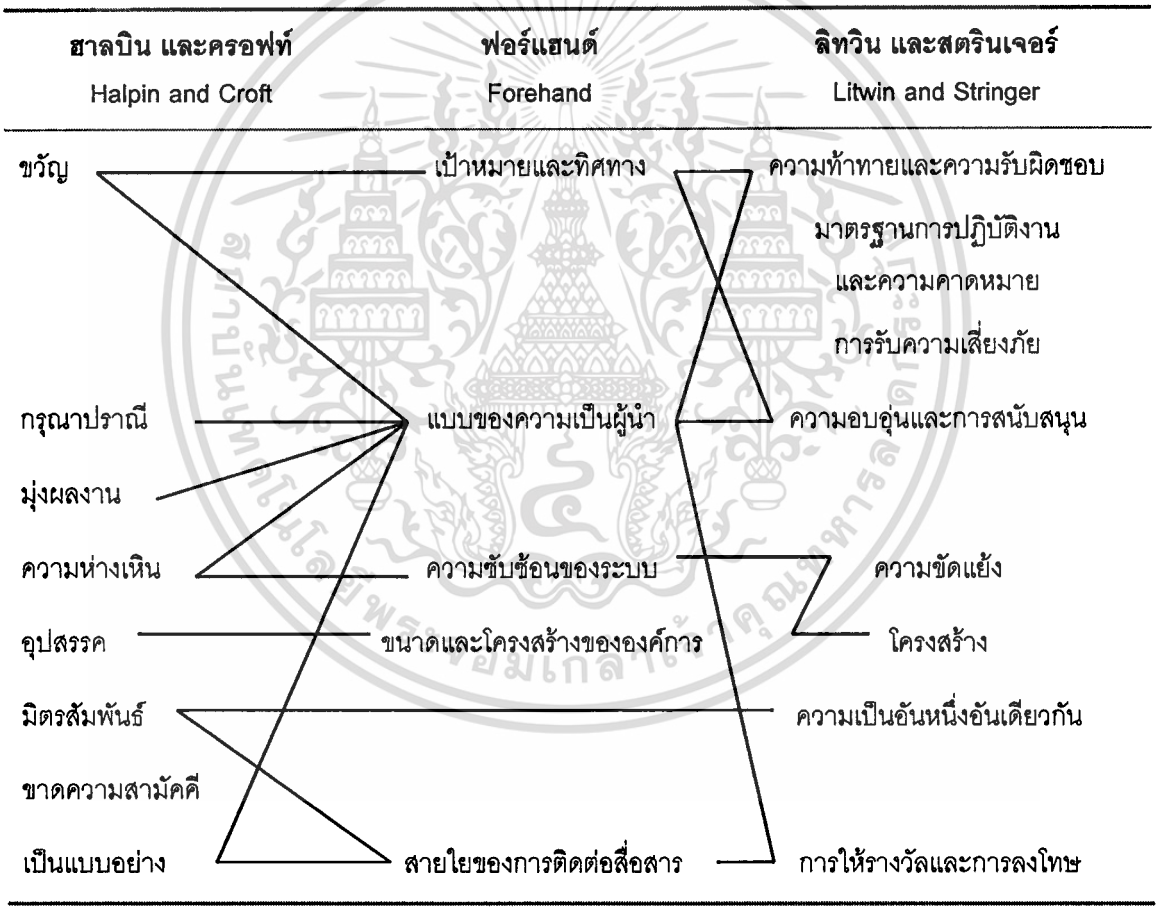
17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์การ (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทัศนคติ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์การมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์การมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกัน ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้ (สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม 2520.อ้างใน อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : 30 – 31)

ตารางที่ 2.2 แสดงการศึกษาบรรยากาศองค์การของนักวิชาการหลายท่านที่มีความสอดคล้องกัน



ที่มา : สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม 2520. (อ้างใน อำพัน ไชยทองศรี. 2530 : 30 - 31)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 2.2 จะพบว่ามิติด้านเป้าหมายและทิศทางของ Forehand จะเหมือนกับมิติด้านขวัญของ Halpin และเหมือนกับมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย มิติรับความเสี่ยงภัยและมิติความอบอุ่นและการสนับสนุนของ Litwin และ Stringer

แบบของความเป็นผู้นำของ Forehand จะเหมือนกับ Haplin และ Croft ในมิติขวัญ กรุณา ปราณี มุ่งผลงาน มิติห่างเหิน และมิติเป็นแบบอย่าง และเหมือนกับ Litwin และ Stringer ในมิติความท้าทายและความรับผิดชอบ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหมาย มิติการรับความเสี่ยงภัย มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติการให้รางวัลและการลงโทษ

ความซับซ้อนของระบบของ Forehand จะเหมือนกับมิติความห่างเหินของ Halpin และเหมือนกับมิติความขัดแย้งของ Litwin และ Stringer

ขนาดและโครงสร้างขององค์การของ Forehand จะเหมือนกับมิติอุปสรรคของ Halpin และเหมือนกับมิติความขัดแย้ง มิติโครงสร้างของ Litwin และ Stringer

สายใยการติดต่อสื่อสารของ Forehand จะเหมือนกับมิติสัมพันธ์ มิติขาดความสามัคคีและมิติเป็นแบบอย่างของ Halpin และเหมือนกับมิติการให้รางวัลและการลงโทษ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุนของ Litwin และ Stringer

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 18) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย เทคโนโลยีขององค์การ ลักษณะการแบ่งสายบังคับบัญชา กฎระเบียบต่าง ๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยี

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก รถรับส่ง และสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 15 – 16) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้านคือ

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การ ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การ ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

6. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การ

จากองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ยึดหลักการแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของ จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : 18) เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเห็นว่ามีความกระชับในการจัดหมวดหมู่ เนื้อหา ครอบคลุมถึงแนวทางการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ โดยมีรายละเอียดต่างๆ ที่คงเดิม อีกทั้งมีความสำคัญสอดคล้องกับลักษณะงานและความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ และช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ทำการศึกษา และรวบรวมแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การพบว่ามีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ดังนี้

Becker (อ้างใน นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 43) เห็นว่าความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Engage) กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น (Side bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์การที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น

Kanter (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 17) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Mary Sheldon (อ้างใน ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. 2538 : 21) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกนี้ จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งสมาชิกมีมุมมองการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับสมาชิกเป็นไปในทางบวกมากเท่าไรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อระบบมากยิ่งขึ้นเท่านั้น หรือยิ่งรับรู้ว่ารางวัลมีมูลค่าสอดคล้องกับการลงทุนมากเท่าไร ก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Buchanan (1974 : 533) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวโยงกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

Herbert (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2542 : 17) ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การประสานพฤติกรรมของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งได้กำหนดกิจกรรมและเสนอแนะแนวทางการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การไว้แล้ว การที่สมาชิกเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น จะเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Marsh และ Mannari (อ้างใน ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. 2538 : 22) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

Steers (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 27) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Mowday (อ้างใน เกศรี คีรีเสถียร 2543 : 14) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

Salancik (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2542 : 17) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ โดยจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความจงรักภักดีให้กับการทำงาน เพื่อองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การนั้นไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้คำนิยามนี้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2.2 **ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ**

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อเป็นการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การได้ ดังนี้

Buchanan (1974 : 533) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้ คือ

1. "ความผูกพันต่อองค์การ" สามารถทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าตัวแปร "ความพึงพอใจในงาน" เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวมก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั้นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์การช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมากจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

Steers (อ้างใน เกศรี คีรีเสถียร. 2543 : 18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Smith (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 20) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การ สามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์การ คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Whithey และ Cooper (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 39) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉย (Neglect) ต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การไปในที่สุด

ภรณี มหานนท์ (2529 : 97) กล่าวไว้ว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั่นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

2.2.3 **แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ**

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การตามที่ได้กล่าวมานั้น ทำให้มีผลงานวิจัยออกมาเป็นจำนวนมาก โดยนักวิชาการหลายท่านได้มองแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวคิด คือ

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม

แนวคิดนี้อาจกล่าวได้ว่าเริ่มต้นจาก Becker (อ้างใน พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกุล. 2541 : 9) ได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง Side – bet Theory ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไปเขาจะสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า " Side – bet " ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์การในระยะยาว อาทิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เช่น บำเหน็ดบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนครบกำหนดที่เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเรานั้นได้เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์การ เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ

2. แนวคิดด้านเจตคติ

ในสมัยแรก ๆ นั้น แนวคิดนี้จะศึกษาโครงสร้างความผูกพันต่อองค์การในมิติเดียว คือ ความผูกพันทางด้านจิตใจต่อองค์การ (Affective Attachment to an Organization) ต่อมา Allen และ Meyer (1990 : 1 -18) ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การในแง่ความผูกพันด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจ(Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและการได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การก็ลดน้อยลง โดยมีแนวคิดว่า ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การนั้นประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่าคนทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปเป็นเพราะความต้องการของเขาเอง (want) มิติที่สองคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้นมีมุมมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขามีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (need to) ส่วนมิติที่สาม มีมุมมองว่าคนผูกพันและรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้ เพราะเขารู้สึกว่าต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 20) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสังสรรค์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for Optional Interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์การ (Met Expectation) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance) และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability)

Mowday et all (อ้างใน Allen and Meyer. 1990 : 4) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

Becker (อ้างใน Allen and Meyer. 1990 : 4) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย คือ

1. ขนาดหรือจำนวนการลงทุนในองค์การ (Side-Bets) ของพนักงานแต่ละคนที่ได้ทำไป
2. การรับรู้การขาดทางเลือกของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การที่พนักงานไม่ไปทำงานกับที่อื่น เขาจะรับรู้ว่าตัวเองลงทุนในด้านต่าง ๆ กับองค์การไว้มาก เช่น เวลา พลังงาน ฯลฯ ดังนั้น เขาจึงควรได้รับการตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว ซึ่งเบคเกอร์ พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขนาดและจำนวนการลงทุนกับองค์การที่พนักงานรับรู้ นอกจากนี้พนักงานที่รับรู้ว่าตัวเองมีทางเลือกน้อยก็จะมีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การสูง

Wiener (อ้างใน Allen and Meyer. 1990 : 4) ได้กำหนดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์ของบุคคลที่ผ่านมา ทั้งจากครอบครัวและวัฒนธรรมก่อนที่จะมาร่วมงานกับองค์การ
2. การขัดเกลาทางสังคมขององค์การ (Organizational Socialization) ตอนที่เข้าสู่องค์การซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเชื่อถือและอยู่ในใจตั้งแต่เข้าสู่องค์การ

Dunham, Grube และ Castaneda (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Significance) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory Feedback)

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived participatory management)

ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to Leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)

Roy และ Ghose (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 31) ได้ศึกษา การตระหนักถึงสภาพแวดล้อมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มแพทย์และพยาบาล โดยกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เป็นดังนี้คือ

1. ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Awareness of Internal Environment) โดยแบ่งเป็น เป้าหมายองค์การ คุณภาพเครื่องมือและอุปกรณ์ในโรงพยาบาล กระบวนการรักษาคนไข้ของโรงพยาบาล งานของแต่ละหน่วยงานที่มีส่วนสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ จุดแข็งด้านการเงินของโรงพยาบาล และข้อจำกัดด้านการเงินของโรงพยาบาล

2. ปัจจัยการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (Awareness of External Environment) ซึ่งแบ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการรักษาคนไข้ของสังคม ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของโรคภัยต่าง ๆ ต่อโรงพยาบาล ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อโรงพยาบาล ความต้องการต่าง ๆ ของคนไข้ที่มาใช้บริการในโรงพยาบาล

Steers และ Porter (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 34) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การนั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างขององค์การ ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนเป็นเจ้าของ สิ่งเหล่านี้นับว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด มีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน สิ่งเหล่านี้นับว่ามีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Baron (อ้างใน วรนุช ทองไพบูลย์. 2543 : 34) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานและมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การดังนี้ คือ

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : 36) ได้กำหนดปัจจัยที่บ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สภานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายในงาน ได้แก่ ความอิสระของงาน ความสำคัญของความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอกงาน ได้แก่ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 61) ได้กำหนดปัจจัยที่บ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

2. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

3. ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของตนต่องาน ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และโครงสร้างขององค์การ

พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกูล (2541 : 48) ได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

2. ปัจจัยความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 48) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพานิชยกรรม ธุรกิจบริการและธุรกิจอุตสาหกรรม

วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 6) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร และการพิจารณาความดีความชอบ

4. ปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่น ๆ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

McIntyre-Ray (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 24) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนตำแหน่งและอายุไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนพนักงานหญิงจะประเมินบรรยากาศองค์การไปในทางบวกมากกว่าพนักงานชาย

Wright (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 24) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วยของพยาบาล โดยศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมของโรงพยาบาล และบรรยากาศภายในหน่วยงาน พบว่า อายุมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาลและบรรยากาศภายในหน่วยงาน ส่วนระดับตำแหน่งจำนวนปีที่ทำงานและเวรปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการรับรู้และยังพบอีกว่าพยาบาลรับรู้บรรยากาศภายในหน่วยงานว่าน่าพึงพอใจมากกว่าบรรยากาศโดยรวมของโรงพยาบาล

กนกวรรณ ร่วมไทย (2530 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง "บรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศคติต่องานให้บริการลูกค้า ศึกษากรณีบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด" พบว่า ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับทัศนคติในการให้บริการลูกค้า และยังพบอีกว่าบรรยากาศองค์การมิติความรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับรางวัลและการลงโทษเพียงมิติเดียวเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการให้บริการลูกค้า และเป็นจริงเฉพาะพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และทำงานมาแล้ว 6 ปี ขึ้นไป

วรรณภา ณ สงขลา (2530 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ" พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยส่วนรวมอยู่ในระดับที่ดีหรือเหมาะสม ข้าราชการมีความพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์ที่ตัดสินได้ว่าสูง โดยเฉพาะเรื่องงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และพอใจน้อยหรือไม่พอใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้า และค่าตอบแทนใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน ข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อความพอใจในงาน บรรยากาศองค์การนั้นทั้งระดับรวม และแยกมิติ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในงาน ตัวแปรมิติบรรยากาศ 4 มิติ คือ การจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ ภาวะผู้นำ และการฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานของข้าราชการได้ดีที่สุดตามลำดับ

สุวจี ศิริภิญโญ (2536 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง "บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี" พบว่าข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ โดยเฉพาะมีเกณฑ์ดีเกี่ยวกับความอบอุ่นในองค์การ และระดับปานกลางหรือยอมรับได้ในด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การขัดแย้งในองค์การและความผูกพันที่มีต่อองค์การ แต่มีทัศนคติค่อนข้างลบต่อโครงสร้างองค์การ และการได้รับรางวัลตอบแทนในองค์การ ส่วนทัศนคติที่มีต่ออาชีพรับราชการอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจมีเพียงเรื่องเพศเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ การรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมและบรรยากาศในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติอาชีพรับราชการ โดยตัวแปรด้านความผูกพันที่มีต่อองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โครงสร้างองค์การ การได้รับรางวัลตอบแทน และความอบอุ่นในองค์การ มีอิทธิพลกำหนดความเต็มใจที่จะรับราชการในสังกัดหน่วยงานตามลำดับ

ศิริวรรณ กิติเวชกุล (2539 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง "บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน" จำนวน 347 คน พบว่าข้าราชการกรมชลประทานรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และสายงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่เพศชายมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง ส่วนข้าราชการที่มีอายุมากจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า และข้าราชการที่สมรสแล้วจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ส่วนผู้ที่มีระดับเงินเดือนน้อยจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับเงินเดือนมาก นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาการรับราชการที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง "การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน" จำนวน 293 คน พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลตากสิน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ และยังพบอีกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ไม่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ส่วนวิชาชีพและภาระทางครอบครัวมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

Grusky (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 49) ได้ศึกษาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพ (career mobility) กับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการใน United Utility Corporation จำนวน 1,494 คน พบว่า ระดับตำแหน่งมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้จัดการที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เนื่องจากตำแหน่งที่สูงขึ้น จะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์การ ซึ่งองค์การสามารถที่จะให้ได้ คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะยิ่งได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น และยังพบอีกว่า ผู้จัดการที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้จัดการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากผู้จัดการที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย มีโอกาสในการที่จะย้ายออกไปทำงานที่อื่นน้อยกว่าผู้จัดการที่จบปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับระยะเวลาที่ใช้ในองค์การ เนื่องจากเวลากลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่าในตัวของมันเอง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทำให้ง่ายต่อการได้รับผลตอบแทนจากองค์การเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ยิ่งอยู่กับองค์การนานขึ้น จะยิ่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและยิ่งมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

Ritzer และ Trice (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 49) ได้ศึกษาเพื่อทดสอบความผูกพันต่อองค์การและอาชีพของผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 623 คน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะว่าคนที่มีอายุมาก ก็จะยิ่งมีการลงทุน (Side – bet) ในองค์การมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

Sheldon (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 27) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การลงทุน (Investment) และการมีส่วนร่วม (Involvement) ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันต่อองค์การ กับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 136 คน พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ คือ บุคคลที่มีตำแหน่งระดับสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่อยู่ในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าเนื่องจากตำแหน่งที่สูงนั้น มักเป็นตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เวลาผ่านไป จะทำให้สูญเสียความสามารถทางวิชาชีพ (เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะใช้ความรู้ในด้านการบริหารมากกว่าวิชาชีพ) และทางเลือกมีจำกัด และยังพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนานเท่าไรก็ยิ่งจะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่กับองค์การทั้งสิ้น

Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 48) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนประถมและมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในรัฐนิวยอร์คตะวันตก พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือ เพศหญิงกับเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ซึ่งเพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าเพศชาย โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานแล้ว หรือเป็นหม้ายจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าหญิงที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังพบด้วยว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อายุยิ่งมากความผูกพันต่อองค์การก็ยิ่งมากขึ้น เนื่องจากอายุที่มากขึ้นเป็นการเพิ่มพูนทรัพยากรที่มีคุณค่าในระบบการจ้างงานขององค์การ และผู้ที่มีอายุมากนั้นมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานด้วย และยังพบอีกว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูและพยาบาลที่วางแผนศึกษาต่อหรือไม่แน่ใจว่าจะศึกษาต่อหรือไม่

Buchanan (1974) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาล จำนวน 279 คน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์การ โดยผู้จัดการจะมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ โดยความผูกพันจะค่อย ๆ ก่อตัวในช่วงปีแรก และเพิ่มมากขึ้นในปีต่อ ๆ มา

Steers (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 26-27) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ตำแหน่งในองค์การ (position) และระยะเวลาที่อยู่กับองค์การ (tenure) เขากล่าวว่า คนที่ได้ทำงานดี (good jobs) มีเจตนาที่จะอยู่กับงานนั้น และยิ่งคนอยู่กับองค์การไปนานๆ ยิ่งทำให้เขามีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การมากขึ้น โดยให้เหตุผลว่าการที่บุคคลอยู่กับองค์การนั้นเป็นเพราะเมื่อเวลาผ่านไปบุคคลจะมีความสามารถในการทำงานได้น้อยลง และบุคคลจะมีความชำนาญเฉพาะงานขององค์การที่ทำอยู่ในปัจจุบันมาก ดังนั้นการที่จะออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากหน่วยงานเดิมจึงลดลง นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่อยู่ในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นและอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันมากขึ้น เนื่องจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงนั้นจะมีความอิสระในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งงานต่ำ ๆ

Franken (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 51) ได้กล่าวไว้ว่า อายุ เป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การจะเพิ่มขึ้นตามอายุ เพราะเมื่อถามคนงานเกี่ยวกับงานของเขา คนที่มีอายุมากจะมีความพอใจในงานที่เขาทำมากกว่าคนที่มีอายุงานน้อย เนื่องมาจากการที่คนงานเหล่านั้นมีประสบการณ์ในการอยู่ในองค์การมากขึ้น และทราบว่าจะสามารถบรรลุถึงสิ่งที่คาดหวังจากองค์การได้อย่างไร ทำให้พวกเขาไม่มีการคาดหวังที่สูงเกินไป และมีแนวโน้มที่จะมองงานที่ทำอยู่ปัจจุบันอย่างใกล้เคียงกับความคาดหวังของเขา สะท้อนให้เห็นว่า คนงานที่มีอายุมากจะพบว่างานมีความน่าพึงพอใจมากกว่า และมีการค้นพบที่สอดคล้องว่า คนหนุ่มสาวมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจกับการทำงานมากกว่าและมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานบ่อยกว่าด้วย

Glisson และ Durick (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 51) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ กับกลุ่มตัวอย่างทำงานในองค์การที่ให้บริการประชาชน (Human Service Organization) จำนวน 319 คน พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาต่ำนั้นมีทางเลือกจำกัด ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายๆ ทำให้เขาหาเหตุผลมาสนับสนุนในการทำงานอยู่ในองค์การด้วยการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น คนที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ในขณะที่คนที่สำเร็จการศึกษาสูงมักมีความเชื่อว่าจะสามารถหางานใหม่ได้ง่าย จึงมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง " ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย " พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยที่เพศชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในองค์การ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วยปัจจัยที่เกี่ยวกับงานนั้นพบว่าความสำคัญของลักษณะงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือการกระจายอำนาจในองค์การ ความชัดเจนของกฎระเบียบ ความน่าเชื่อถือขององค์การ แต่ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วย

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง " ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีเฉพาะการประปานครหลวง " พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และผลป้อนกลับของงาน และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพาได้ขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ

ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง " ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ " พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ท้าทายงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าองค์การพึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง " ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน กรณีศึกษา : บริษัท ที ไทย แสนีค ฟู้ดส์ จำกัด " จำนวน 119 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรไม่มีผลทำให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยย่อยด้านความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน การมีส่วนร่วมในงานบริหาร และลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน และปัจจัยด้านรางวัลและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

Huselid และ Day (อ้างใน นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542 : 31) ได้ทำการสำรวจพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การได้มีส่วนเกี่ยวพันกับงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการได้รับรายได้และการประเมินผลความสมานฉันท์กับกลุ่มพนักงาน ความสมานฉันท์กับกลุ่มผู้จัดการด้วยกัน และโอกาสก้าวหน้า ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับการศึกษา กล่าวคือ ระดับการศึกษายิ่งสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การจะยิ่งต่ำลง ส่วนรายได้ เพศ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

Mathieu และ Farr (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 54) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขับรถประจำทาง และวิศวกร โดยพบว่าองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานขับรถประจำทาง ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภูมิใจในองค์การ อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความเครียดทางบทบาท และความเครียดในงานสำหรับกลุ่มวิศวกร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพและการประเมินผลอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

Gunter และ Furnham (อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี. 2544 : 54) ได้ศึกษาผลของชีวประวัติส่วนบุคคล และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในการทำนายความพึงพอใจในองค์การของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 4 แห่ง จำนวน 1,040 คน พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น ความหลากหลายของงาน รางวัล การยกย่อง ฯลฯ เป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในองค์การได้ดีกว่าปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ความแตกต่างระหว่างองค์การในด้านบรรยากาศองค์การโดยรวม และแยกเป็นด้าน ๆ นั้นเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในองค์การของพนักงานด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิระจิตต์ ราคา (2530 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง " ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อสถาบันที่ตนเองสอนอยู่ของอาจารย์ประจำ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน " พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันที่อาจารย์นั้นสอนประจำอยู่ และยังพบอีกว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐดีกว่าและเหมาะสมกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน

สุวจี ศิริภิญโญ (2536 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง " ผลกระทบของบรรยากาศองค์การต่อทัศนคติต่ออาชีพรับราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี " พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะมิติด้านความอบอุ่นในองค์การ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การขัดแย้งในองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ แต่มีทัศนคติค่อนข้างลบต่อโครงสร้างองค์การ และการได้รับรางวัลตอบแทน การรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งโดยภาพรวมและมิติต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ และยังพบอีกว่า เพศมีผลต่อทัศนคติต่ออาชีพ โดยเพศชายมีทัศคติที่ดีต่ออาชีพรับราชการมากกว่าเพศหญิง

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541 : **บทคัดย่อ**) ได้ศึกษาเรื่อง " บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข " พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความรับผิดชอบของบุคคล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ส่วนด้านความขัดแย้งและด้านความเสี่ยงในงานมีความสัมพันธ์กันน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มต้นตั้งแต่การกำหนดประชากรในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 **ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 478 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับรายเดือน 150 คน และเป็นพนักงานรายวัน 328 คน

3.1.2 **กลุ่มตัวอย่าง** ทั้งนี้จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2545 โดยมีวิธีการดังนี้

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการวิจัย โดยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรใช้สูตรของ Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 58-59) ดังนี้

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

N คือ จำนวนประชากรในการศึกษานี้จำนวน 478 คน

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น จะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2545 ได้ดังนี้

$$n = \frac{478}{1 + 478(0.05)^2} = 220$$

ได้ค่ากลุ่มตัวอย่าง คือ n = 220 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาข้อมูล จากเอกสาร ตำราวิชาการ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีเค้าโครงมาจากงานวิจัยของจุฑารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) และนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาโดยมีแนวทางที่เป็นไปตามแนวความคิดด้านบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นหลัก โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน รวม 6 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ รวม 41 ข้อคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 14 ข้อ
2. ด้านลักษณะงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วยคำถามจำนวน 9 ข้อ
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อ
5. ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธี รินสิส ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจัดทำทั้งในส่วนข้อคำถามเชิงบวกและข้อคำถามเชิงลบ โดยกำหนดการให้คะแนนไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนในมาตรวัดส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

(ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบในส่วนที่ 2 ข้อคำถามข้อที่ 3, 5, 6, 8, 10, 13, 16, 19, 22, 27, 30 และในส่วนที่ 3 ข้อคำถามข้อที่ 4, 5, 7, 8, 10)

2. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ขอคำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

คุณ เจริญ สมพันธ์	ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท เค.ที. ไทย โลคอลโพดัคส์ จำกัด
คุณ บุปผวัลย์ โพธิหิรัญประเสริฐ	ผู้จัดการแผนก BOI บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิ้ลเซอร์วิสเซส จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำแก้ไข มาปรับปรุงและเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์ เพื่อทำการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

5. สร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่จะทำการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เค.ที ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำนวน 220 คน โดยมีการจัดทำหนังสือจากหน่วยงานภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง ซึ่งหลักสูตรวิทยาการจัดการอุตสาหกรรมสังกัดอยู่ เพื่อขออนุญาตถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัท เค.ที ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จากนั้นจะทำการเก็บแบบสอบถามกลับคืนและทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ซึ่งในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 220 คน ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร โดยระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามจนรวบรวมข้อมูลทั้งหมดใช้เวลาประมาณ 4 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2545 จนถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2545

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อศึกษาว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด นั้นอยู่ในระดับใด โดยมีวิธีการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบโดยคอมพิวเตอร์ด้วย โปรแกรม Excel

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีการแจกแจงความถี่โดยคอมพิวเตอร์ และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4. หาค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์การกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง สำหรับข้อมูลที่มีการแจกแจงข้อมูลความถี่โดย ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จะใช้ในการอธิบายระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 แล้วนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ จากนั้นทำการเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) และทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของสามกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระจากกัน

5. เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ได้แบ่งระดับการรับรู้ออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (สุบงกช จามีกร. 2531 : 52 - 56)

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นจึงสามารถแปลความหมายของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การ ตามระดับคะแนน ได้ดังนี้

การรับรู้บรรยากาศองค์การ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับต่ำ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ความผูกพันธ์ต่อองค์การในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ความผูกพันธ์ต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ความผูกพันธ์ต่อองค์การในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ความผูกพันธ์ต่อองค์การในระดับค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ความผูกพันธ์ต่อองค์การในระดับต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 74) ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0 – 0.999	หมายถึง	มีการรับรู้บรรยากาศองค์การหรือความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป	หมายถึง	มีการรับรู้บรรยากาศองค์การหรือความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันมาก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.5.1 **สถิติพรรณา** (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและสรุปลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 137)

1. **ค่าร้อยละ** (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100$$

2. **ค่ามัชฌิมเลขคณิต หรือค่าเฉลี่ย** (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. **ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน** (Standard Deviation)

$$S = \sqrt{\frac{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X คือ คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n คือ จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 **สถิติอนุมาน** (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) สำหรับกรณีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (n_1 และ n_2 มากกว่า หรือเท่ากับ 30) ให้ใช้ t-test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

ซึ่งมีสูตรดังนี้

เมื่อไม่ทราบค่า σ_1^2 และ σ_2^2

เมื่อ $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

- กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องเป็นอิสระจากกัน และได้มาโดยการสุ่ม
- กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มต้องได้มากจากประชากรที่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ
- กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ต้องได้มาจากประชากรแต่ละกลุ่มที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน
- ค่า $df = n_1 + n_2 - 2$

กำหนดค่า α เท่ากับ 0.05 จากนั้นพิจารณาค่า p ที่คำนวณได้ โดยที่ค่า p ของการทดสอบสมมติฐาน หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุดของระดับนัยสำคัญ α ที่จะทำให้ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 โดยเปรียบเทียบค่า p ที่คำนวณได้กับค่า α

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ถ้าค่า p มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ปฏิเสธสมมติฐานที่ H_0 หรือระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ถ้าค่า p มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ยอมรับสมมติฐานที่ H_0 หรือระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) คำนวณค่า F จากสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 175)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

การหาค่า F ratio ต้องหาค่าต่าง ๆ ดังนี้

$$MS_T = \frac{SS_T}{df_T} = \frac{\Sigma\Sigma X^2 - C}{df_T}$$

$$MS_b = \frac{SS_b}{df_b} = \frac{T_j^2/n_j - C}{df_b}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{df_w} = \frac{SS_T - SS_b}{SS_w}$$

เมื่อค่า $C = T^2 / N$ เรียก Correction term หาได้โดยนำคะแนนแต่ละตัวมารวมกันแล้วยกกำลังสองแล้วหารด้วยจำนวนคะแนนทั้งหมด

M.S.	หมายถึง	Mean square
MS_T	หมายถึง	Mean square total
MS_b	หมายถึง	Mean square between group
MS_w	หมายถึง	Mean square within groups
S.S.	หมายถึง	Sum of square
SS_T	หมายถึง	Sum of square total
SS_b	หมายถึง	Sum of square between group
SS_w	หมายถึง	Sum of square within group

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\sum\sum X^2$ หมายถึง ผลรวมของกำลังสองคะแนนแต่ละตัว

T_j^2 หมายถึง กำลังสองของผลรวมของคะแนนแต่ละกลุ่มในแนวสดมภ์

n_j หมายถึง จำนวนสมาชิกในกลุ่ม

df หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

df_T หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนน N จำนวนซึ่งมีค่า = N-1

df_b หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของจำนวนกลุ่มซึ่งมีค่า = k-1

df_w หมายถึง องศาแห่งความเป็นอิสระของคะแนนภายในกลุ่มซึ่งมีค่า = N+k

ค่า df ที่ใช้ในการอ่านค่าจากตาราง = (k-1)(N-k)

N หมายถึง จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

K หมายถึง จำนวนกลุ่ม

หากพบว่ามีความแตกต่างภายในกลุ่มจึงทำการพิสูจน์ว่าคู่ใดมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน วิธีทางสถิติที่ใช้คือ LSD หรือ Fisher's Least-Significant Difference เป็นเทคนิคที่ R.A Fisher ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรได้ครั้งละหลายคู่ โดยมีขั้นตอนดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543 : 314 - 315)

1. คำนวณค่า LSD โดยที่

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{MSE}\sqrt{\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}}$$

2. คำนวณความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย $\bar{X}_i - \bar{X}_j$

3. นำค่า $\left|\bar{X}_i - \bar{X}_j\right|$ เปรียบเทียบกับค่า LSD

   3.1 ถ้า $\left|\bar{X}_i - \bar{X}_j\right|$ มากกว่า LSD แสดงว่า $\mu_i \neq \mu_j$

   3.2 ถ้า $\left|\bar{X}_i - \bar{X}_j\right|$ น้อยกว่าหรือเท่ากับ LSD แสดงว่า μ_i ไม่แตกต่างจาก μ_j

4. กำหนดระดับนัยสำคัญที่ $\alpha = 0.05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ซึ่งบรรยากาศองค์การได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1. ด้านโครงสร้างองค์การ 2. ด้านลักษณะงาน 3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา 4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และ 5. ด้านค่าตอบแทน และความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ 1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และ 3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 220 ชุด ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.01 For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 9 ส่วน คือ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน

4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม

4.9 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน โดยมีการนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	68	30.9
หญิง	152	69.1
รวม	220	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และมีพนักงานที่เป็นเพศชายจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 25 ปี	44	20.0
ระหว่าง 25 - 35 ปี	72	32.7
ระหว่าง 36 - 45 ปี	87	39.5
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	17	7.8
รวม	220	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี คือมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 อายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	63	28.6
สมรส	133	60.5
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	24	10.9
รวม	220	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรสแล้วจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	207	94.1
อนุปริญญา / ปวส.	8	3.6
ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี	5	2.3
รวม	220	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 รองลงมาเป็นกลุ่มระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	101	45.9
6 – 10 ปี	60	27.3
มากกว่า 10 ปี	59	26.8
รวม	220	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานรายวัน	132	60
พนักงานรายเดือน	88	40
รวม	220	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวันมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเป็นพนักงานรายเดือนมีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน คือ 1. โครงสร้างองค์การ 2. ลักษณะงาน 3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา 4. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และ 5. ค่าตอบแทน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหัวข้อและรายด้านโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	องค์การของท่านมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน และเหมาะสม	3.7545	0.9381	ค่อนข้างสูง	1
2.	สายการบังคับบัญชาในองค์การของท่านเป็นไปอย่างชัดเจน เป็นระบบ	3.5182	0.8678	ค่อนข้างสูง	6
3.	บางครั้งท่านไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจสั่งการที่แท้จริงในการทำงาน	2.6591	0.9495	ปานกลาง	14
4.	ท่านเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการขององค์การอย่างชัดเจน	3.5636	0.7467	ค่อนข้างสูง	4
5.	บางครั้งท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายขององค์การ	2.8591	1.0128	ปานกลาง	10
6.	กฎระเบียบภายในองค์การของท่านมีมากเกินไป จนกลายเป็นอุปสรรคหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายองค์การ	2.7045	1.0807	ปานกลาง	11
7.	กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น	3.4409	0.9172	ค่อนข้างสูง	7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
8.	ท่านเห็นว่าพนักงานในองค์การที่ทำงานอยู่มีการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน	2.7000	1.0515	ปานกลาง	12
9.	องค์การมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม	3.4091	1.0050	ค่อนข้างสูง	8
10.	ในองค์การที่ท่านทำงานอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป	2.6727	0.9567	ปานกลาง	13
11.	การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น	3.5591	0.9271	ค่อนข้างสูง	5
12.	องค์การของท่านมีการแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.5909	0.9489	ค่อนข้างสูง	3
13.	ท่านมักรับทราบข่าวสารต่างๆ ขององค์การ จากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ	2.9364	0.9957	ปานกลาง	9
14.	องค์การของท่านใช้วิธีแจ้งข่าวสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา	3.6455	0.8175	ค่อนข้างสูง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.2153	0.4081	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.2153 พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.4081 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 8 ข้อ และระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม รองลงมาคือ องค์การใช้วิธีการแจ้งข่าวสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา องค์การมีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ พนักงานมีความเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการขององค์การอย่างชัดเจน การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น สายการบังคับบัญชาในองค์การเป็นไปอย่างชัดเจน เป็นระบบ กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น องค์การมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม ท่านมักรับทราบข่าวสารต่างๆ ขององค์การ จากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ บางครั้งท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายขององค์การ กฎระเบียบภายในองค์การของท่านมีมากเกินไป จนกลายเป็นอุปสรรคหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายองค์การ ท่านเห็นว่าพนักงานในองค์การที่ทำงานอยู่มีการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน ในองค์การที่ท่านทำงานอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป บางครั้งท่านไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจสั่งการที่แท้จริงในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.7545 3.6455 3.5909 3.5636 3.5591 3.5182 3.4409 3.4091 2.9364 2.8591 2.7045 2.7000 2.6727 และ 2.6591 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.6000	1.0086	ค่อนข้างสูง	2
2.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานจำเจน่าเบื่อ	2.9818	1.1265	ปานกลาง	7
3.	งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง	3.4682	0.9903	ค่อนข้างสูง	3
4.	ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี	3.0591	0.9369	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
5.	ถ้าท่านได้เปลี่ยนไปทำงานสายงานอื่น ท่านคิดว่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าที่เป็นอยู่	3.0500	0.9519	ปานกลาง	6
6.	องค์การให้ความสำคัญกับงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่ขณะนี้	3.4364	0.9415	ค่อนข้างสูง	4
7.	ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก	3.6136	0.9843	ค่อนข้างสูง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.3156	0.6038	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านลักษณะงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.3156 พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.6038 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานค่อนข้างสูงมีจำนวน 4 ข้อ และปานกลางมีจำนวน 3 ข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก รองลงมา คือ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง องค์การให้ความสำคัญกับงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่ขณะนี้ ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ถ้าท่านเปลี่ยนไปทำงานสายงานอื่น ท่านจะประสบความสำเร็จมากกว่าที่เป็นอยู่ ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานจำเจ น่าเบื่อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.6136 3.6000 3.4682 3.4364 3.0591 3.0500 และ 2.9818 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก	2.6273	1.0629	ปานกลาง	9
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะและรายละเอียดของงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	3.6682	0.8779	ค่อนข้างสูง	1
3.	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน	3.6545	0.8594	ค่อนข้างสูง	2
4.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับท่าน	3.5455	0.9944	ค่อนข้างสูง	3
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์	3.2273	1.0482	ปานกลาง	6
6.	การโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาของท่าน	2.8591	1.0526	ปานกลาง	7
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก	3.5227	1.0088	ค่อนข้างสูง	4
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านติชมการทำงานอย่างมีเหตุมีผล	3.3182	1.0679	ปานกลาง	5
9.	ท่านไม่เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน แต่ในกรณีที่ท่านทำงานผิดพลาด ท่านจะได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง	2.7727	1.2725	ปานกลาง	8
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.2439	0.5217	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.2439 พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5217 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาค่อนข้างสูง มีจำนวน 4 ข้อ และปานกลางมีจำนวน 5 ข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะและรายละเอียดของงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับท่านได้ ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาของท่านติชมการทำงานอย่างมีเหตุมีผล ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์ การโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา ท่านไม่เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา แต่ในกรณีที่ท่านทำงานผิดพลาดจะได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.6682 3.6545 3.5455 3.5227 3.3182 3.2273 2.8591 2.7727 และ 2.6273 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่านเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่เท่านั้น	2.6818	1.0848	ปานกลาง	7
2.	ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันดี โดยที่ผู้บังคับบัญชามักจะถามไถ่ทุกข์สุขของท่านเสมอ ๆ	3.0409	1.0569	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
3.	การทำงานในหน่วยงานของท่านมีลักษณะ "ต่างคนต่างทำ" ขาดความสนิทสนมซึ่งกันและกัน	3.1045	1.1479	ปานกลาง	4
4.	พนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี	3.5318	1.0442	ค่อนข้างสูง	2
5.	ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.5682	1.0022	ค่อนข้างสูง	1
6.	ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	3.3500	0.9840	ปานกลาง	3
7.	ภายในหน่วยงานของท่านขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.9909	1.0555	ปานกลาง	6
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.1812	0.6403	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.1812 พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.6403 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 2 ข้อ และระดับปานกลางมีจำนวน 5 ข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน พนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน การทำงานในหน่วยงานของท่านมีลักษณะ "ต่างคนต่างทำ" ขาดความสนิทสนมซึ่งกันและกัน พนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันดี โดยที่ผู้บังคับบัญชามักจะถามไถ่ทุกข์สุขของพนักงานเสมอ ๆ ภายในหน่วยงานของท่านขาดความไว้วางใจซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันและกัน ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เฉพาะเรื่องงานในหน้าที่เท่านั้น โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.5682 3.5318 3.3500 3.1045 3.0409 2.9906 และ 2.6818 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทน	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.4545	1.1558	ค่อนข้างต่ำ	4
2.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของท่าน	2.5045	1.1124	ค่อนข้างต่ำ	3
3.	การจ่ายค่าตอบแทนขององค์การท่านมีความยุติธรรม	2.7955	1.0765	ปานกลาง	1
4.	ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การท่านดีกว่าองค์การอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน	2.7091	0.9731	ปานกลาง	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.6159	0.8339	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านค่าตอบแทนในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.6159 พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.8339 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลางมีจำนวน 2 ข้อ และระดับค่อนข้างต่ำมีจำนวน 2 ข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจ่ายค่าตอบแทนขององค์การมีความยุติธรรม ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การดีกว่าองค์การอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับความคาดหวัง ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 2.7955 2.7091 2.5045 และ 2.4545 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	การรับรู้บรรยากาศองค์การ	n = 220		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านโครงสร้างองค์การ	3.2153	0.4081	ปานกลาง	3
2.	ด้านลักษณะงาน	3.3156	0.6038	ปานกลาง	1
3.	ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.2439	0.5217	ปานกลาง	2
4.	ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.1812	0.6403	ปานกลาง	4
5.	ด้านค่าตอบแทน	2.6159	0.8339	ปานกลาง	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.1744	0.3875	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การ ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.1744 พนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.3875 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่าแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.3156 3.2439 3.2153 3.1812 และ 2.6159 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ด้าน คือ 1. ด้านจิตใจ 2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ และ 3. ด้านบรรทัดฐาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหัวข้อและรายด้านโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	n = 220		ระดับความผูกพันองค์การ	ลำดับที่
		$\overline{X}$	S.D.		
1.	ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป	3.1682	1.0086	ปานกลาง	4
2.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่ององค์การของท่านกับบุคคลภายนอก	3.0591	1.0298	ปานกลาง	6
3.	ท่านคิดเสมอว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของท่าน	3.4545	0.9130	ค่อนข้างสูง	2
4.	ท่านรู้สึกว่า "ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว" ขององค์การนี้	3.1364	0.9214	ปานกลาง	5
5.	ท่านไม่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่เลย	3.3591	0.9571	ปานกลาง	3
6.	องค์การนี้มีความหมายกับท่านมาก	3.4636	0.9573	ค่อนข้างสูง	1
7.	ท่านไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน	3.0182	1.0335	ปานกลาง	7
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.2370	0.5545	ปานกลาง	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.2370 พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.5545 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 2 ข้อ และระดับปานกลางมีจำนวน 5 ข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์การนี้มีความหมายกับท่านมาก รองลงมาคือ ท่านคิดเสมอว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของท่าน ท่านไม่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่เลย ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป ท่านรู้สึกว่า "ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว" ขององค์การนี้ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่ององค์การของท่านกับบุคคลภายนอก ท่านไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.4636 3.4545 3.3591 3.1682 3.1364 3.0591 และ 3.0182 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ	n = 220		ระดับความผูกพันองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	หากท่านออกจากงานไปโดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ ท่านก็ไม่รู้สึกกลัวที่จะสูญเสียอะไร	3.1818	1.1036	ปานกลาง	2
2.	หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์การในขณะนี้ ชีวิตท่านจะเดือนร้อนมาก	3.1500	1.2051	ปานกลาง	4
3.	ท่านรู้สึกว่าไม่เป็นการสูญเสียมากนักหากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์การในขณะนี้	3.0545	1.0924	ปานกลาง	6
4.	ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะลาออกจากองค์การนี้ไป	3.1636	1.0772	ปานกลาง	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ	n = 220		ระดับความผูกพันองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
5.	สิ่งที่จะตามมาหากท่านลาออกจากองค์การนี้คือ งานใหม่ที่หายากนั่นเอง	3.4091	1.1169	ปานกลาง	1
6.	เหตุผลสำคัญที่ท่านยังคงทำงานกับองค์การนี้ ก็คือ ถ้าท่านต้องลาออกท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างซึ่งองค์การอื่นๆ อาจไม่สามารถให้กับท่านได้มากเท่ากับองค์การนี้	3.0864	1.0498	ปานกลาง	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.1742	0.7022	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.1742 พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.7022 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด มีจำนวน 6 ข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สิ่งที่จะตามมาหากท่านลาออกจากองค์การนี้คือ งานใหม่ที่หายากนั่นเอง รองลงมาคือ หากท่านออกจากงานไปโดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ ท่านก็ไม่รู้สึกกลัวที่จะสูญเสียอะไร ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะลาออกจากองค์การนี้ไป หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์การในขณะนี้ ชีวิตท่านจะเดือนร้อนมาก เหตุผลสำคัญที่ท่านยังคงทำงานกับองค์การนี้ ก็คือ ถ้าท่านต้องลาออกท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างซึ่งองค์การอื่นๆ อาจไม่สามารถให้กับท่านได้มากเท่ากับองค์การนี้ ท่านรู้สึกว่าไม่เป็นการสูญเสียมากนัก หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์การในขณะนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.4091 3.1818 3.1636 3.1500 3.0864 และ 3.0545 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	n = 220		ระดับความผูกพันองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังทำงานกับองค์การนี้ต่อไป	3.6864	0.9050	ค่อนข้างสูง	1
2.	ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องทางจริยธรรม ท่านจึงรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป	3.5955	1.0091	ค่อนข้างสูง	2
3.	ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์การนี้ไปเพื่อทำงานกับองค์การใหม่ที่มีข้อเสนอดีกว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก	2.9682	1.0572	ปานกลาง	4
4.	ท่านได้รับคำสั่งสอนให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่	3.5182	0.9767	ค่อนข้างสูง	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.4420	0.6747	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.4420 พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.6747 เมื่อทำการพิจารณาในรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 3 ข้อ และระดับปานกลางมีจำนวน 1 ข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังทำงานกับองค์การนี้ต่อไป รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องทางจริยธรรม ท่านจึงรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ท่านได้รับคำสั่งสอนให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่ ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์การนี้ไป เพื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานกับองค์การใหม่ที่มีข้อเสนอดีกว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.6864 3.5955 3.5182 และ 2.9682 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	n = 220		ระดับความผูกพันองค์การ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านจิตใจ	3.2370	0.5545	ปานกลาง	2
2.	ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.1742	0.7022	ปานกลาง	3
3.	ด้านบรรทัดฐาน	3.4420	0.6747	ค่อนข้างสูง	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.2631	0.4973	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.2631 พนักงานแต่ละคนมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.4973 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 1 ข้อ และระดับปานกลางมีจำนวน 2 ข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุด เท่ากับ 3.4420 3.2370 และ 3.1742 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ

บรรยากาศองค์การ	เพศชาย n=68		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	เพศหญิง n=152		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.2027	0.4256	ปานกลาง	3.2209	0.4013	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.1681	0.6302	ปานกลาง	3.3816	0.5817	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.2484	0.6119	ปานกลาง	3.2420	0.4781	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.1702	0.7524	ปานกลาง	3.1861	0.5859	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.5147	0.8079	ค่อนข้างต่ำ	2.6612	0.8440	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1341	0.4383	ปานกลาง	3.1924	0.3627	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิง มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.1341 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.1924 และพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.8440 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของเพศชาย และเพศหญิงเท่ากับ 0.4383 และ 0.3627 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ โดยมีการรับรู้บรรยากาศในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอล โพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ

บรรยากาศองค์การ	น้อยกว่า 25 ปี n=44		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระหว่าง 25-35 ปี n=72		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.1282	0.3712	ปานกลาง	3.1786	0.4211	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.2240	0.5676	ปานกลาง	3.2937	0.5789	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.3359	0.4955	ปานกลาง	3.1728	0.5491	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.3669	0.5532	ปานกลาง	3.0873	0.6805	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.4659	0.8311	ค่อนข้างต่ำ	2.6389	0.7701	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1163	0.3262	ปานกลาง	3.1287	0.4260	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ระหว่าง 36-45 ปี n=87		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	มากกว่า 45 ปี n=17		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.2496	0.3932	ปานกลาง	3.4202	0.4621	ค่อนข้างสูง
2. ด้านลักษณะงาน	3.3317	0.6420	ปานกลาง	3.5630	0.5747	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.2631	0.5140	ปานกลาง	3.2092	0.5090	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.1560	0.6549	ปานกลาง	3.2269	0.5370	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.5862	0.8751	ค่อนข้างต่ำ	3.0588	0.7981	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1859	0.3891	ปานกลาง	3.3300	0.3386	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่าทุกระดับอายุ มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมทั้ง 4 ระดับอายุ เท่ากับ 3.1163 3.1287 3.1859 และ 3.3300 ตามลำดับ และพนักงานทุกช่วงอายุมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของทุกช่วงอายุเท่ากับ 0.362, 0.4260, 0.3891 และ 0.3386 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีระดับอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับค่อนข้างสูงคือในด้านโครงสร้างองค์การ และด้านลักษณะงาน ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในระดับอายุอื่นๆ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีการรับรู้บรรยากาศในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

บรรยากาศองค์การ	โสด n=63		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	สมรส n=133		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.1508	0.3710	ปานกลาง	3.2256	0.4070	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.2336	0.5505	ปานกลาง	3.3061	0.6122	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.2504	0.4629	ปานกลาง	3.2264	0.5543	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.1247	0.6688	ปานกลาง	3.1815	0.6396	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.5952	0.8038	ค่อนข้างต่ำ	2.6353	0.8185	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1281	0.3527	ปานกลาง	3.1744	0.3928	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ n=24		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.3274	0.4890	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.5833	0.6401	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.3241	0.4925	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.3274	0.5644	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.5625	1.0142	ค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2957	0.4336	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าทุกสถานภาพสมรสมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยรวมของทุกด้าน เท่ากับ 3.1281 3.1744 และ 3.2957 ตามลำดับ และพนักงานทุกสถานภาพสมรสมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมในแต่ละด้านของทุกสถานภาพสมรสเท่ากับ 0.3527 0.3928 และ 0.4336 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับค่อนข้างสูงคือด้านลักษณะงาน แต่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในสถานภาพสมรสอื่นๆ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีการรับรู้บรรยากาศในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอล โพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษาได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

บรรยากาศองค์การ	ม.ปลาย/ปวช./ต่ำกว่าม.ปลาย n=207		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	อนุปริญญา/ปวส. n=8		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.2357	0.4033	ปานกลาง	2.9018	0.3519	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.333	0.5977	ปานกลาง	3.0000	0.7899	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.2587	0.5206	ปานกลาง	3.0556	0.4562	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.1939	0.6359	ปานกลาง	3.1429	0.4582	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.6413	0.8293	ปานกลาง	2.1563	1.0346	ค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1923	0.3825	ปานกลาง	2.9207	0.3426	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ปริญญาตรีขึ้นไป n=5		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	2.8714	0.3990	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.0857	0.4357	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	2.9333	0.6166	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	2.7143	0.9846	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.3000	0.4472	ค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	2.8390	0.4419	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าทุกระดับการศึกษา มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยของทุกด้าน เท่ากับ 3.1923 2.9207 และ 2.8390 ตามลำดับ และพนักงานทุกระดับการศึกษามีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของแต่ละด้านเท่ากับ 0.3825 0.3426 และ 0.4419 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีการรับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีการรับรู้บรรยากาศในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ

บรรยากาศองค์การ	น้อยกว่า 5 ปี n=101		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	6-10 ปี n=60		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.2893	0.4226	ปานกลาง	3.0988	0.3470	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.2970	0.5924	ปานกลาง	3.2381	0.5730	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.3575	0.5302	ปานกลาง	3.1537	0.4957	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.3098	0.6478	ปานกลาง	3.0714	0.6012	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.5495	0.8086	ค่อนข้างต่ำ	2.7042	0.8380	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2369	0.3902	ปานกลาง	3.0915	0.3613	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	มากกว่า 10 ปี n=59		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.2070	0.4181	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.4262	0.6468	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.1412	0.5015	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.0726	0.6352	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.6398	0.8763	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1517	0.3968	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ พบว่าทุกระดับอายุงานไม่ว่ามากน้อยเพียงใด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยของทุกด้าน เท่ากับ 3.2369 3.0915 และ 3.1517 ตามลำดับ และพนักงานทุกช่วงมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของแต่ละด้านเท่ากับ 0.3902 0.3613 และ 0.3968 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การในองค์การมากกว่า 10 ปี มีการรับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การในองค์การน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่ม 6-10 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีการรับรู้บรรยากาศในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอล โพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงานนำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

บรรยากาศองค์การ	พนักงานรายวัน n=132		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	พนักงานรายเดือน n=88		ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.2846	0.4018	ปานกลาง	3.1112	0.3973	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.442	0.5782	ปานกลาง	3.2727	0.6413	ปานกลาง
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.3460	0.5427	ปานกลาง	3.0909	0.4497	ปานกลาง
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	3.2435	0.6432	ปานกลาง	3.0877	0.6279	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.6742	0.8391	ปานกลาง	2.5284	0.8230	ค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2417	0.3886	ปานกลาง	3.0734	0.3654	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ พนักงานรายวันมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.2417 และพนักงานรายเดือนมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.0734 และพนักงานทั้งรายวันและรายเดือนมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.8391 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของพนักงานรายวัน และรายเดือนเท่ากับ 0.3886 และ 0.3654 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ โดยมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

บรรยากาศองค์การ	เพศ		อายุ		สถานภาพสมรส	
	t	P	F	P	F	P
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	-0.304	0.761	2.547	0.057	1.746	0.177
2. ด้านลักษณะงาน	-2.451	0.015*	1.348	0.260	3.012	0.051
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	0.084	0.933	0.965	0.410	0.361	0.697
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	-0.015	0.877	1.845	0.140	0.870	0.421
5. ด้านค่าตอบแทน	-1.205	0.229	2.162	0.093	0.104	0.901
ค่าเฉลี่ยรวม	-1.030	0.304	1.283	0.281	1.634	0.197

*ค่าเฉลี่ยมีความแตก่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ระดับการศึกษา		ระยะเวลาในการทำงาน		ลักษณะการจ้างงาน	
	F	P	F	P	t	P
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.536	0.012*	4.236	0.016*	3.150	0.002*
2. ด้านลักษณะงาน	1.552	0.214	1.538	0.217	0.859	0.391
3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	1.497	0.226	4.579	0.011*	3.654	0.000*
4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	1.390	0.251	3.864	0.022*	1.777	0.077
5. ด้านค่าตอบแทน	1.680	0.189	0.679	0.508	1.273	0.205
ค่าเฉลี่ยรวม	3.908	0.022*	2.835	0.061	3.221	0.001*

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.23 พบว่าโดยภาพรวมแล้ว พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดที่มีระดับการศึกษา และลักษณะการจ้างงานต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้านกับเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน และการรับรู้บรรยากาศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าในด้านลักษณะงานมีความเห็นแตกต่างกันภายในกลุ่ม คือ เพศหญิง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าเพศชาย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.816 และ 3.1681 ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้านกับอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่อายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้านกับสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศทั้ง 5 ด้าน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้านกับระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างระดับการรับรู้ของพนักงานแต่ละระดับการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีระดับต่างกันเป็นรายคู่ได้นำมาแสดงไว้ ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

บรรยากาศองค์การ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านโครงสร้างองค์การ	ม.ปลาย/ปวช./ต่ำกว่าม.ปลาย	3.2357	1	-	0.022*	0.046*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.9018	2		-	0.895
	ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	2.8714	3			-

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างจากกลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผลการเปรียบเทียบอายุคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 3.2357 2.9018 และ 2.8714 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้านกับระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน และด้านค่าตอบแทน และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน และด้านค่าตอบแทน และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานที่แตกต่างกัน

โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าในด้านโครงสร้างองค์การพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การน้อยกว่า 5 ปีมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.2893 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ มากกว่า 10 ปี และ 6-10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.2070 และ 3.0988 ตามลำดับ ในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การน้อยกว่า 5 ปีมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.3575 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.1537 และ 3.1412 ตามลำดับ ในด้านโครงสัมพันธภาพภายในหน่วยงานพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การน้อยกว่า 5 ปีมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 3.3098 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ มากกว่า 10 ปี และ 6 – 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.0726 และ 3.0714 ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.21

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้านกับลักษณะการจ้างงาน พบว่าพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้บรรยากาศในภาพรวมแตกต่างกัน

โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานรายวันมีการรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่สูงกว่าพนักงานรายเดือนโดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.2846 และ 3.112 ตามลำดับ และโดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ที่แตกต่างกัน คือพนักงานรายวันมีการรับรู้บรรยากาศด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานรายเดือนโดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.3460 และ 3.0909 ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.22

4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามเพศ ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศชาย n=68		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	เพศหญิง n=152		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.2206	0.3803	ปานกลาง	3.2444	0.6177	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.1054	0.7273	ปานกลาง	3.2050	0.6909	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.3787	0.6904	ปานกลาง	3.4704	0.6679	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2171	0.4165	ปานกลาง	3.2837	0.5295	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.25 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.2171 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.2837 และพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.7273 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของเพศชาย และเพศหญิงเท่ากับ 0.4165 และ 0.5295 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามอายุ ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์การ	น้อยกว่า 25 ปี n=44		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่าง 25-35 ปี n=72		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.0682	0.5376	ปานกลาง	3.1310	0.5419	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	2.9811	0.5370	ปานกลาง	3.0162	0.6483	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.3580	0.6634	ปานกลาง	3.3576	0.6416	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1056	0.4170	ปานกลาง	3.1438	0.4779	ปานกลาง

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่าง 36-45 ปี n=87		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	มากกว่า 45 ปี n=17		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.3793	0.5273	ปานกลาง	3.3950	0.6072	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.4042	0.7356	ปานกลาง	3.1667	0.8354	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.5402	0.7070	ค่อนข้างสูง	3.5147	0.6523	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.4263	0.4911	ค่อนข้างสูง	3.3426	0.5700	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.26 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่าในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.4263 ส่วนที่เหลือมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.1056 3.1438 และ 3.3426 และพนักงานทุกกลุ่มอายุมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านของทุกกลุ่มอายุเท่ากับ 0.4170 0.4779 0.4911 และ 0.577 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีระดับอายุน้อยกว่า 25 ปี และระหว่าง 25-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด แต่ในกลุ่มที่มีระดับอายุระหว่าง 36-45 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีการความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจและด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์การ	โสด n=63		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	สมรส n=133		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.1950	0.4984	ปานกลาง	3.2127	0.5071	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.0132	0.6331	ปานกลาง	3.2055	0.7056	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.3135	0.5990	ปานกลาง	3.4737	0.6716	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.1587	0.4468	ปานกลาง	3.2716	0.4718	ปานกลาง

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ n=24		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.4821	0.8434	ค่อนข้างสูง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.4236	0.7848	ค่อนข้างสูง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.6042	0.8370	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.4902	0.6746	ค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.4902 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพโสด และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.1587 และ 3.2716 ตามลำดับ และพนักงานทุกสถานภาพมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมในแต่ละด้านของทุกสถานภาพสมรสเท่ากับ 0.4468 0.4718 และ 0.6746 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน แต่พนักงานที่เป็นโสด หรือสมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับ และการแปลความหมายของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	ม.ปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า ม. ปลาย n=207		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า n=8		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.2712	0.5432	ปานกลาง	2.8393	0.3000	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.1908	0.6990	ปานกลาง	3.0208	0.8039	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.4553	0.6675	ค่อนข้างสูง	3.5625	0.4381	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2862	0.4899	ปานกลาง	3.0735	0.2995	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า n=5		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	2.4571	0.5838	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	2.7333	0.6303	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	2.7000	0.9585	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.6118	0.6289	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.28 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าทุกระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยรวมของทุกด้าน เท่ากับ 3.2862 3.0735 และ 2.6118 ตามลำดับ และพนักงานทุกช่วงระดับการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของแต่ละด้านเท่ากับ 0.4899 0.2995 และ 0.6289

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แต่ในระดับระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่ามีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การในองค์การ ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	น้อยกว่า 5 ปี n=101		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	6-10 ปี n=60		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.1627	0.4314	ปานกลาง	3.2000	0.7323	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.1106	0.6824	ปานกลาง	3.1806	0.7198	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.4703	0.6512	ค่อนข้างสูง	3.3458	0.7593	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2167	0.4113	ปานกลาง	3.2275	0.6395	ปานกลาง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	มากกว่า 10 ปี n=59		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.4019	0.5058	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.2768	0.7169	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.4915	0.6228	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.3789	0.4555	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.29 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ พบว่าทุกระดับอายุงานไม่ว่ามากน้อยเพียงใด มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ มีค่าเฉลี่ยของทุกด้าน เท่ากับ 3.2167 3.2275 และ 3.3789 ตามลำดับ และพนักงานทุกระดับอายุงานมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของแต่ละด้านเท่ากับ 0.4113 0.6395 และ 0.4555

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การในองค์การอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่ในกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การในองค์การน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	พนักงานรายวัน n=132		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	พนักงานรายเดือน n=88		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.2338	0.4886	ปานกลาง	3.2419	0.6438	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.1540	0.6688	ปานกลาง	3.2045	0.7525	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.4697	0.6524	ปานกลาง	3.4006	0.7087	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.2611	0.4434	ปานกลาง	3.2660	0.5714	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือ พนักงานรายวันมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.2611 และพนักงานรายเดือนมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ 3.2660 และพนักงานทั้งรายวันและรายเดือนมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.7525 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของพนักงานรายวัน และรายเดือนเท่ากับ 0.4434 และ 0.5714 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่าทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ		อายุ		สถานภาพสมรส	
	t	P	F	P	F	P
1. ด้านจิตใจ	-0.349	0.727	4.850	0.003*	2.695	0.070
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	-0.973	0.332	5.794	0.001*	3.373	0.036*
3. ด้านบรรทัดฐาน	-0.931	0.353	1.288	0.279	2.001	0.138
ค่าเฉลี่ยรวม	-0.917	0.360	6.573	0.000*	4.0147	0.019*

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา		ระยะเวลาในการทำงาน		ลักษณะการจ้างงาน	
	F	P	F	P	t	P
1. ด้านจิตใจ	7.861	0.001*	3.743	0.025*	-0.101	0.920
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	1.237	0.292	1.048	0.352	-0.522	0.602
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.257	0.040*	0.856	0.426	0.744	0.458
ค่าเฉลี่ยรวม	5.292	0.006*	2.217	0.111	-0.068	0.946

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.31 พบว่าโดยภาพรวมแล้ว พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านกับเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐานและมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านกับอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละกลุ่มอายุเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่างกันเป็นรายคู่ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	$\overline{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านจิตใจ	น้อยกว่า 25 ปี	3.0682	1	-	0.544	0.002*	0.350*
	ระหว่าง 26-35 ปี	3.1310	2		-	0.004*	0.071
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.3793	3			-	0.913
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.3950	4				-
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	น้อยกว่า 25 ปี	2.9811	1	-	0.787	0.001*	0.340
	ระหว่าง 26-35 ปี	3.0162	2		-	0.000*	0.413
	ระหว่าง 36-45 ปี	3.4042	3			-	0.189
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	3.1667	4				-

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่า ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากอายุระหว่าง 36-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนผลการเปรียบเทียบอายุคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในแต่ละกลุ่มอายุ คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 26-35 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป เท่ากับ 3.0682 3.1310 3.3793 และ 3.3950 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนผลการเปรียบเทียบอายุคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในแต่ละกลุ่มอายุ คือ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 26-35 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป เท่ากับ 2.9811 3.0162 3.4042 และ 3.1667 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านกับสถานภาพสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรสเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่างกันเป็นรายคู่ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	โสด	2.9811	1	-	0.072	0.015*
	สมรส	3.0162	2		-	0.158
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.4042	3			-

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่า ด้านการคงอยู่กับองค์การ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ส่วนผลการเปรียบเทียบในกลุ่มอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การในแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส คือ กลุ่มที่มีสถานภาพเป็นโสด กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสอายุ และกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เท่ากับ 2.9811 3.0162 และ 3.4042 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านกับระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การไม่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่างกันเป็นรายคู่ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านจิตใจ	ม.ปลาย/ปวช./ต่ำกว่าม.ปลาย	3.2712	1	-	0.027*	0.001*
	อนุปริญญา/ปวส.	2.8393	2		-	0.214
	ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	2.4571	3			-
ด้านบรรทัดฐาน	ม.ปลาย/ปวช./ต่ำกว่าม.ปลาย	3.4553	1	-	0.656	0.013*
	อนุปริญญา/ปวส.	3.5625	2		-	0.024*
	ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	2.7000	3			-

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่า ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม คือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า เท่ากับ 3.2712 2.8393 และ 2.4571 ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำคัญภายในกลุ่ม คือ ในกลุ่มปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายระดับอนุปริญญา/ปวส. และส่วนผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า เท่ากับ 3.4553 3.5625 และ 2.7000 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านกับ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจแตกต่างกัน

โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ พบว่า ในด้านจิตใจพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.4019 รองลงมาคือ ระหว่าง 6-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ย 3.2000 และ 3.1627 ตามลำดับ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.29

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านกับ ลักษณะการจ้างงานพบว่าพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 กลุ่ม เนื่องจากกลุ่มที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ และระดับสูง มีจำนวน 0 คน ส่วนในกลุ่มที่เหลือคือ กลุ่มที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำมีจำนวน 16 คน อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 141 คน และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีจำนวน 63 คน ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ กลุ่มค่อนข้างต่ำ n=16		ระดับความผูกพันต่อองค์การ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ กลุ่มปานกลาง n=141		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	2.5446	0.7194	ค่อนข้างต่ำ	3.1499	0.4338	ปานกลาง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	2.5000	0.8188	ค่อนข้างต่ำ	3.1253	0.6233	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	2.9688	0.9304	ปานกลาง	3.3918	0.6234	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.6287	0.6327	ปานกลาง	3.1982	0.4024	ปานกลาง

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	การรับรู้บรรยากาศองค์การ กลุ่มค่อนข้างสูง n=63		ระดับความผูกพันต่อองค์การ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านจิตใจ	3.6077	0.5054	ค่อนข้างสูง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.4550	0.7066	ค่อนข้างสูง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.6746	0.6344	ค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.5696	0.4496	ค่อนข้างสูง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.35 พบว่าพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม พบว่ากลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม เท่ากับ 3.5696 ส่วนที่เหลือมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม เท่ากับ 3.1982 และ 2.6287 และพบว่าทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมของแต่ละด้านเท่ากับ 0.6327 0.4024 และ 0.4496 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะเห็นได้ว่ากลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน กลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่ในกลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างต่ำโดยมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.9 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม ในด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม	
	F	P
1. ด้านจิตใจ	37.795	0.000*
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ	14.304	0.000*
3. ด้านบรรทัดฐาน	8.631	0.000*
ค่าเฉลี่ยรวม	34.096	0.000*

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน กับ ระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานแต่ละกลุ่มระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่มีระดับต่างกันเป็นรายคู่ได้นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.37

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมต่างกันเป็นรายคู่

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านจิตใจ	ระดับค่อนข้างต่ำ	2.5446	1	-	0.000*	0.000*
	ระดับปานกลาง	3.1499	2		-	0.000*
	ระดับค่อนข้างสูง	3.6077	3			-
ด้านการคงอยู่กับองค์การ	ระดับค่อนข้างต่ำ	2.5000	1	-	0.000*	0.000*
	ระดับปานกลาง	3.1253	2		-	0.001*
	ระดับค่อนข้างสูง	3.4550	3			-
ด้านบรรทัดฐาน	ระดับค่อนข้างต่ำ	2.9688	1	-	0.015*	0.000*
	ระดับปานกลาง	3.3918	2		-	0.005*
	ระดับค่อนข้างสูง	3.6746	3			-

*ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อองค์การทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ พบว่ากลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6077 3.1499 และ 2.5446 ตามลำดับ และในด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่ากลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4550 3.1253 และ 2.5000 ตามลำดับ และในด้านบรรทัดฐาน พบว่ากลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6746 3.3918 และ 2.9688 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 4 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศในภาพรวมของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งทำการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำนวน 41 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานของบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 220 คน ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 For Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติพรรณา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 220 คน ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

1. จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.1 และที่เหลือเป็นเพศชาย มีเพียงร้อยละ 30.9

2. จำแนกตามอายุ อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36-45 ปี ถึงร้อยละ 39.5 ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.7 อายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และน้อยที่สุดเป็นกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7

3. จำแนกตามสถานภาพสมรส กลุ่มพนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 60.5 และมีเพียงร้อยละ 10.9 เท่านั้นที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ส่วนกลุ่มที่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 28.6

4.จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 94.1 ในขณะที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 3.6 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าเป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.3

5. จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 และน้อยที่สุดเป็นกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8

6. จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 60 และที่เหลือเป็นพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 40

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน

พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ซึ่งเมื่อนำเอามาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน

พบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่ามีด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงมีจำนวน 1 ด้าน และด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 2 ด้าน เมื่อนำเอามาเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ลำดับดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา และลักษณะการจ้างงานต่างกัน จะมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมที่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ทำงานในองค์การที่ต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษานี้ ทำให้สามารถสรุปผลการทดลองการทดสอบสมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1-1.6 ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม และในรายด้านได้แก่ โครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ และในภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม และในรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และในภาพรวมแตกต่างกัน

5.1.5 **ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จากผลการศึกษานี้ ทำให้สามารถสรุปผลการทดลองการทดสอบสมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 – 2.6 ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและในรายด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในด้านการคงอยู่กับองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน โดยจำแนกตามระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวม

สมมติฐานที่ 3 : พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม และในรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอยู่ถึงร้อยละ 69.1 ของพนักงานทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี ถึงร้อยละ 39.5 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี ร้อยละ 32.7 มีสถานภาพสมรสโดยส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 60.5 รองลงมามีสถานภาพโสด ร้อยละ 28.6 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ถึงร้อยละ 94.1 รองลงมามีระดับการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 3.6 มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การโดยส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 45.9 รองลงมามีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน โดยคิดเป็นร้อยละ 27.3 และ 26.8 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายวัน ถึงร้อยละ 60 และเป็นพนักงานรายเดือนคิดเป็นร้อยละ 40

5.2.2 ผลการวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์การ ของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ทั้ง 5 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2544 : 101) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโรงพยาบาลตำรวจในด้านโครงสร้างองค์การเป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 61) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีการรับรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า องค์การมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเหมาะสม มีเป้าหมายการดำเนินการขององค์การอย่างชัดเจน และการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าองค์การมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป และมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การควรมีการออกแบบระบบการทำงาน โดยลดขั้นตอนการทำงานให้มีขนาดน้อยลง และลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน มีการอบรมและแนะนำถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ควรมีการจัดประชุมประจำปีขององค์การเพื่อให้ผู้บริหารได้ทำความเข้าใจกับพนักงานเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสม รวมทั้งระบบการทำงานต่างๆ หรือโครงสร้างองค์การ ควรมีการชี้แจงให้พนักงานทราบอย่างเป็นทางการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2542 : 101) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านลักษณะงานเป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับที่ดีมาก อย่างไรก็ตามผลการศึกษากลับมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 61) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านลักษณะงานอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีการรับรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า การทำงานในองค์การแห่งนี้มีความมั่นคง และพนักงานมีความภูมิใจในงานที่ทำ รวมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ทำมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละคน อย่างไรก็ตามพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่างานประจำที่ทำเป็นงานที่จำเจ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การควรมีโปรแกรมการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ขึ้นภายในองค์การ จะช่วยทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นกับการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ลดความเบื่อหน่ายจากงานประจำที่ทำอยู่ และมีความรอบรู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลากหลายด้านยิ่งขึ้น มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทำงาน ทำให้ได้เรียนรู้วิธีการทำงานที่ต่างกันของแต่ละบุคคล

3. ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2542:101) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษากลับไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 61) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับที่ดีมาก

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีการรับรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและให้คำแนะนำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการชี้แจงลักษณะและรายละเอียดของงานให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน ให้คำติชมในการทำงานอย่างมีเหตุผลและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการแต่งตั้งโยกย้ายผู้บังคับบัญชาจะทำการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตามพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า ในบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงาน แต่อาศัยความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเองเป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ควรใช้รูปแบบการบริหารงานแบบให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาหรือในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ควรให้อำนาจตัดสินใจในงานอย่างมีขอบเขตที่เหมาะสม และควรใช้หลักเหตุและผลในการบริหารงาน มีหลักเกณฑ์และความยุติธรรม

4. ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2542 : 101) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน เป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับที่ดีมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้ว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มรกต (2542 : 61) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงานอยู่ในระดับที่ดีมาก

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีการรับรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า การทำงานภายในองค์การมีความเป็นมิตรกันดี และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามมีพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นกันเองกับพนักงาน ซึ่งมีผลทำให้พนักงานลำบากใจที่จะพูดคุยเสนอแนะหรือแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้บังคับบัญชาได้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์การควรสร้างบรรยากาศของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และแสดงให้เห็นว่าพนักงานแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์การ ก็จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความตั้งใจในการทำงานได้มากขึ้น

5. ด้านค่าตอบแทน พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2542 : 101) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านค่าตอบแทนเป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับที่ดีน้อย อย่างไรก็ตามผลการศึกษากลับมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 61) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า การจ่ายค่าตอบแทนขององค์การมีความยุติธรรม และดีกว่าองค์การอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน อย่างไรก็ตามพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ตรงกับความคาดหวังทำให้เกิดความไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การควรจัดระบบการบริหารค่าตอบแทนขององค์การให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และอยู่ในระดับที่ทัดเทียมกับตลาดแรงงานทั่วไปหรือองค์การที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน โดยทำการพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพในพื้นที่ที่ตั้งอยู่ ตลอดจนมีการชี้แจงให้พนักงานทราบถึงอัตราผลตอบแทนในการทำงานให้มีความชัดเจนและความเข้าใจที่ตรงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ทั้ง 3 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. ด้านจิตใจ พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2542 : 105) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านความรู้สึกอยู่ในระดับที่ดีมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 60) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจอยู่ในระดับที่ดีมาก

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า พนักงานมีความเห็นว่าองค์การนี้มีความหมายต่อตนเองมาก และคิดเสมอว่าปัญหาขององค์การเป็นสิ่งที่ต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข และมีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับองค์การที่ทำงานอยู่เป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามมีพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า ตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และไม่คิดว่าตนเองจะทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การควรสร้างความรู้สึกว่าพนักงานแต่ละคนล้วนมีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ โดยแสดงให้เห็นว่าผลการทำงานของพนักงานมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และผลของความพยายามตั้งใจในการทำงานของพนักงานได้รับการยอมรับและมีการพิจารณาอย่างยุติธรรมและเหมาะสม เช่น ในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน การได้รับรางวัล หรือการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2542 : 105) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 60) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า ถ้าลาออกจากองค์การนี้ไปในขณะนี้จะไม่สามารถหางานอื่นมาทดแทนได้ โดยพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่ามีทางเลือกน้อยมากหากคิดจะลาออกจากองค์การ และอาจเดือดร้อนถ้าต้องออกจากองค์การไป ซึ่งพนักงานมีความเห็นว่าองค์การนี้ให้ผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่ดีกว่าองค์การอื่นๆ อย่างไรก็ตามมีพนักงานส่วนหนึ่งมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การนี้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้บริหารองค์การควรสร้างความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยการพิจารณานำเสนอผลประโยชน์ หรือสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงาน อันเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การในด้านนี้ให้เพิ่มมากขึ้น และจะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์การตลอดไป โดยไม่คิดที่จะลาออก

3. ด้านบรรทัดฐาน พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของพันตำรวจตรีหญิง ธนพร จงวิทยาดี (2542 : 105) ที่ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจในด้านบรรทัดฐานของสังคมอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 60) ที่ได้ทำการศึกษาผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานบุคคลมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง

เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า พนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับข้อที่ว่า พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยพนักงานส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าการลาออกจากองค์การนี้ไปเพื่อไปทำงานกับองค์การใหม่ที่มีข้อเสนอดีกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานส่วนหนึ่งอาจมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การไปถ้าองค์การภายนอกมีข้อเสนอ หรือผลประโยชน์ที่ดีกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า องค์การควรสร้างความรู้สึกจงรักภักดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน ซึ่งจะทำให้พนักงานไม่คิดลาออกจากองค์การนี้ไป และมีความจงรักภักดีต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การในแต่ละด้านโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามเพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือเพศชาย และเพศหญิง

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของเรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542 : 98) ที่ทำการศึกษาการรับรู้ของพนักงานบริษัทเทเลคอมเอเซีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของอรุอุมา สิริสาลี (2544 : 119) ที่ทำการศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษาสายการบินเจแปนแอร์ไลน์(กรุงเทพฯ) พบว่า พนักงานสายการบินเจแปนแอร์ไลน์ (กรุงเทพฯ) ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีลักษณะงานความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยมาตรฐานการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับรางวัล หรือการได้รับการสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ทำให้พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านลักษณะงาน พบว่าเพศหญิงมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านลักษณะงานที่ดีกว่าเพศชาย ทั้งนี้น่าจะสืบเนื่องมาจากการที่ลักษณะงานเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดเรียบร้อย ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วพนักงานที่เป็นเพศหญิงน่าจะมีความสามารถในการทำงานประเภทนี้ได้ดีกว่าเพศชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโล คอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามอายุ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 25 ปี, 25-35 ปี, 35-45 ปี และ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม และรายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของเรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542 : 99) ที่ทำการศึกษาการรับรู้ของพนักงานบริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ อรอุมา สิริสาลี (2544 : 120) ที่ทำการศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษาสายการบินเจแปนแอร์ไลน์(กรุงเทพฯ) พบว่า พนักงานสายการบินเจแปนแอร์ไลน์ (กรุงเทพฯ) ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานทุกกลุ่มอายุต่างมีการปรับตัวและทัศนคติที่ดีต่อองค์การและยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ขององค์การได้พอ ๆ กัน จึงทำให้พนักงานในแต่ละกลุ่มอายุมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโล คอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม และรายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของทุกสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของเรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542 : 98) ที่ทำการศึกษาการรับรู้ของพนักงานบริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ อรอุมา สิริสาลี (2544 : 121) ที่ทำการศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษาสายการบินเจแปนแอร์ไลน์(กรุงเทพฯ) พบว่า พนักงานสายการบินเจแปนแอร์ไลน์ (กรุงเทพฯ) ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่สมรส หรือพนักงานที่สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อาจจะทำงานให้กับบริษัทมาตั้งแต่ยังเป็นโสด เมื่อเปลี่ยนสถานภาพสมรสก็ไม่ได้มีความคิดในเรื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างไปจากเดิม นอกจากนั้นบริษัทก็มิได้มีนโยบายในการที่จะปฏิบัติต่อพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วหรือพนักงานที่สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่แตกต่างกันจึงทำให้มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของเรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช (2542 : 98) ที่ทำการศึกษาการรับรู้ของพนักงานบริษัทเทเลคอมเอเซีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ต่อบรรยากาศองค์การและทัศนคติของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ อรอุมา สิริสาลี (2544 : 121) ที่ทำการศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษาสายการบินเจแปนแอร์ไลน์(กรุงเทพฯ) พบว่า พนักงานสายการบินเจแปนแอร์ไลน์ (กรุงเทพฯ) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่ต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาอยู่ในกลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มักมีลักษณะของงานที่จะต้องใช้ความรู้ความคิดในการวางแผนงาน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งมีลักษณะของงานที่ทำมักเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและแผนงาน หรือปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ จึงทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีการรับรู้บรรยากาศองค์การที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านโครงสร้างองค์การที่ดีกว่าพนักงานในกลุ่มอนุปริญญา/ปวส. และกลุ่มปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้น่าจะสืบเนื่องมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มักทำงานตามคำสั่ง หรือตามแผนงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่วนใหญ่จะมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกลักษณะการจ้างงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรายเดือนได้รับการมอบหมายจากองค์การให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานรายวัน และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนงาน ตลอดจนต้องมีการตัดสินใจในเรื่องราวต่างๆ มากกว่าพนักงานรายวัน จึงทำให้พนักงานรายเดือน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกับพนักงานรายวัน

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโครงสร้างองค์การ พบว่าพนักงานรายวันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การที่ดีกว่าพนักงานรายเดือน ทั้งนี้น่าจะสืบเนื่องมาจากพนักงานรายวันต้องทำตามขั้นตอนและปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานด้านการผลิตสินค้า ซึ่งต้องปฏิบัติตามแผนงาน และเป้าหมายที่ถูกวางไว้โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานรายเดือน ทำให้พนักงานรายวันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การที่ดีกว่าพนักงานรายเดือน

5.2.5 **ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และลักษณะการจ้างงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้ผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามเพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือเพศชาย และเพศหญิง

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม และในรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 75) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทีไทยแสน็ค ฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที ไทย แสน็ค ฟู้ดส์ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 53) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในบริษัท เค. ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด มีนโยบายในการจัดสวัสดิการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงทำให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามอายุ โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 25 ปี, 25-35 ปี, 35-45 ปี และ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าความผูกพันต่อองค์การทุกกลุ่มอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 75) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ที ไทยแสน์คฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที ไทย แสน์ค ฟู้ดส์ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 53) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เพราะเมื่อพิจารณาในลักษณะของความต้องการความมั่นคงในชีวิต ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุยังน้อยที่อาจจะมีความต้องการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ตลอดเวลา และอาจจะลาออกจากองค์การนี้ไปถ้าองค์การอื่นมีข้อเสนอที่ดีกว่า

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การที่ดีกว่าพนักงานอายุน้อย ทั้งนี้น่าจะสืบเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากนั้นมักมีความพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานส่วนที่เหลือกับองค์การทำงานอยู่ในขณะนี้ เพราะไม่ต้องการไปเริ่มต้นการทำงานกับที่ใหม่ ซึ่งต้องมีการปรับตัว และเรียนรู้งานใหม่อีก ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่มีอายุมากมีความพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานที่มีอายุมากกว่ามีความผูกพันต่อองค์การที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอล โพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามสถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าความผูกพันต่อองค์การของทุกสถานภาพสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 76) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ที ไทยแสน็ค ฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที ไทย แสน็ค ฟู้ดส์ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 54) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วอาจจะไม่มีเวลาที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัวมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการคงอยู่กับองค์การ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ทั้งนี้น่าจะสืบเนื่องมาจากพนักงานที่เป็นโสดมีภาระ และความรับผิดชอบทางครอบครัวน้อยกว่า หากคิดเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายงานไปที่ใหม่ก็สามารถกระทำได้ง่ายกว่า จึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอล โพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 76) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน :

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีศึกษา บริษัท ทีไทยแสน็ค ฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที ไทย แสน็ค ฟู้ดส์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : 54) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มักมีความคิดว่าความรู้ ความสามารถของตนเองนั้นมีน้อยยากต่อการหางานใหม่ จึงทำให้มีความพึงพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์การที่ทำงานอยู่ตลอดไป ในขณะที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานเพื่อความก้าวหน้าหากไม่ประสบความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้น่าจะสืบเนื่องมาจาก พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักจะมีความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเอง และเชื่อมั่นว่าจะหางานใหม่ได้ถ้าในองค์การอื่นๆ ที่ข้อเสนอที่ดีกว่า นอกจากนี้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักจะมีความคาดหวังในเรื่องงาน และความก้าวหน้ามากกว่าที่จะสนใจในเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์การ จึงส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

5. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี, 6 -10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ วันทนี นิมิตชูชัย (2544 : 76) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทีไทยแสน็ค ฟู้ด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ที ไทย แสน็ค ฟู้ดส์ ที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ จิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รากุล วสะพันธุ์ (2544 : 54) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานบริษัทโอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในทุกกลุ่มอายุต่างได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน และในการพิจารณาประเมินผลงานเพื่อการขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน อาจจะพิจารณาจากผลงาน ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมมากกว่าจำนวนระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ซึ่งอาจจะพิจารณาระยะเวลาที่ทำงานในองค์การประกอบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงทำให้พนักงานทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านจิตใจ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การในองค์การมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ มากกว่าพนักงานใน 2 กลุ่มที่เหลือ ทั้งนี้น่าจะสืบเนื่องมาจากพนักงานที่ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การในองค์การมากกว่า มีแรงจูงใจจากองค์การมากขึ้นทั้งในด้านเงินเดือน สวัสดิการ ตำแหน่ง และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การนานกว่าจึงมีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ทำงานในองค์การน้อยกว่า

6. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัดโดยจำแนกลักษณะการจ้างงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในภาพรวม และในรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ สุปรียา สโมสร (2545 : 124) ที่ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานที่มีประเภทของการจ้างงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ที่อยู่ในสภาพถดถอย ความต้องการแรงงานในตลาดแรงงานลดลง การหางานใหม่เป็นสิ่งที่ทำได้ยากมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานทุกลักษณะการจ้างงาน ยังจำเป็นต้องทำงานอยู่กับองค์การจึงทำให้พนักงานทุกลักษณะการจ้างงานมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมที่ต่างกันของพนักงานบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด จะมีผลจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ระดับปานกลาง และระดับค่อนข้างสูง พบว่า พนักงานที่มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hellriegel และ Slocum (1974 : 430) ที่ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานจะแปรไปตามการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานบางส่วนมีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ได้ดีกว่า ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของตนเองแล้ว และเป็นงานที่องค์การให้ความสำคัญ ย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการทำงานอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน และให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

1. องค์การควรมีการจัดทำแผงผังโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) พร้อมทั้งสายการบังคับบัญชาขององค์การ และแสดงไว้ให้พนักงานเห็นอย่างชัดเจน และต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยเสมอ ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

2. ควรมีการจัดประชุมประจำปีเพื่อให้ผู้บริหารได้ทำการชี้แจงเป้าหมายขององค์การให้พนักงานรับทราบกันอย่างทั่วถึง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานต่าง ๆ หรือโครงสร้างองค์การ ควรทำการชี้แจงให้พนักงานทราบอย่างเป็นทางการด้วย

3. องค์การควรมีการจัดสรร พนักงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และศักยภาพต่าง ๆ และมีการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ในงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบด้วย

4. องค์การควรมีการนำการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานลดความรู้สึกเบื่อหน่ายในงานประจำ และความรู้สึกว่างานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซ้ำซาก จำเจ การหมุนเวียนงานนอกจากจะทำให้พนักงานรู้สึกตื่นเต้น และกระตือรือร้นกับการเรียนรู้งานใหม่แล้ว ในกรณีที่พนักงานลาออกไป องค์การก็ยังมีคนที่สามารถทำงานแทนได้ทันที

5. การจัดให้มีโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตลอดจนพิจารณานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวกและเป็นการเพิ่มผลผลิต โดยไม่คิดว่าเป็นการสูญเสีย หรือเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่าย แต่ควรมองว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เนื่องจากพนักงานจะมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

6. การกำหนดวางแผนโครงสร้างเงินเดือน หรืออัตราผลตอบแทนต่าง ๆ เกณฑ์การพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี ตลอดจนจัดทำแผนวิธีการประเมินผลงานเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับรางวัล โดยประกาศให้พนักงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทราบถึงแนวทางในการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองจากการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

7. การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน นับตั้งแต่ก้าวแรกของการเข้ามาทำงาน ควรปลูกฝังจิตสำนึก และความรู้สึกจงรักภักดี (Royalty) ให้เกิดกับพนักงาน อาจทำได้โดย การจัดหลักสูตรปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ จากเดิมที่อาจมีการชี้แจงเพียง กฎ ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน มาเป็นการให้ความรู้ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในบริษัท โดยจัดให้มีผู้แทนจากแต่ละแผนกมาทำการชี้แจงเพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง ให้พนักงานได้รับรู้ความเป็นไปขององค์การ และรู้ว่าตัวเองมีความสำคัญ ทั้งนี้การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการขัดเกลาหล่อหลอมค่านิยมของพนักงาน ให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ นับแต่วันแรกของการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งถึงเป็นโอกาสสร้างความประทับใจต่อองค์การ และนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาเพียงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ เช่น ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การ หรือการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาและวิจัยหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนในกลุ่มธุรกิจประเภทต่าง ๆ ว่ามีระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่ต่างกัน และนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางร่วมกันในการพัฒนาองค์การในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่อไป

3. ควรมีการศึกษาและวิจัยถึงผลที่ตามมาจากความผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การไม่มาทำงาน หรือความตั้งใจที่จะลาออก เพื่อขยายแนวความคิดในการศึกษาให้ชัดเจนมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การและบุคลากรต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ร่วมไทย. 2530. " บรรยากาศองค์การกับผลกระทบต่อทัศนคติต่องานด้านบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานผู้ให้บริหารของบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด ." สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกศรี คีรีเสถียร. 2543. " ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร ." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2542. **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. "ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย." สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิระจิตต์ ราคา. 2530. " บรรยากาศองค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง) ." สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิรากุล วสะพันธุ์. 2544. " ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจิ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. " ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีการประปานครหลวง ." วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. 2541. " การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541. "บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชวนชม กิจพันธ์. 2540. " ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณ." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติในการวิจัย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. 2541. **ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ** (Organizational Therory&Design). กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนพร จงวิทยาดี. 2544. "บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. " ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิภา แก้วศรีงาม. 2532. **จิตวิทยาองค์การ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นันทนา ประกอบกิจ. 2538. " ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรม. 2538. " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พร้อมพรรณ ปี่หัตถกิจกุล. 2541. " ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540. **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. ม.ป.ท.

เรืองศักดิ์ วิทวัสการเวช. 2542. " การรับรู้ของพนักงานบริษัท เทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภรณี มหานนท์. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วรนุช ทองไพบูลย์. 2543. " บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณภา ณ สงขลา. 2530. " บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. " สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันทนี นิมิตชูชัย. 2544. " ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในงาน : กรณีศึกษา บริษัท ที ไทย แสน็ค ฟู้ด จำกัด ." สาระนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ศิริวรรณ กิติเวชกุล. 2539. " บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี กรมชลประทาน ." สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุบงกช จามีกร. 2531. **เอกสารคำสอนวิชาสถิติ 474.** ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุพัตรา เพชรมุนี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2528. **ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย.** กรุงเทพฯ:คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวจี ศิริภิญโญ. 2536. " บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติต่ออาชีพรับราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ." สาระนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุปรียา สโมสร. 2545. "การศึกษาการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สมยศ นาวีการ และผุสดี รุมาคม. 2520. **องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม.** กรุงเทพฯ : ดวงกมล.

โสภา ทรัพย์มากอุดม. 2533. " ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ." สาระนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรุณ รักธรรม. 2524. **การพัฒนาองค์การ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อรอุมา สิริสาลี. 2544. " การเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษา สายการบิน เจแปน แอร์ไลน์ (กรุงเทพฯ) ." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อวยพร ประพฤทธิ์. 2537. " ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยาจารย์ ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อำพัน ไชยทองศรี. 2530. " ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1990. "The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization." **The Journal of Occupational Psychology** 63 : 1-18

Brown W. and Moberg D. 1980. **Organization Theory and Management : A Macro Approach.** New York : Wiley & Sons.

Buchanan B. 1974. " Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Working Organizations." **Administrative Science Quarterly.** 19 : 533 - 545.

Hellriegel D. and Slocum J. 1974. **Management : A Contingence Approach.** Phillipiness : Addison – Wesley.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1979. **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.
หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.3/๐๑๙

ภาควิชาภาษาและสังคม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณบุปผวัลย์ โพธิหิรัญประเสริฐ

ด้วยนางสาว วรรณพร เจริญพร นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสาระนิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทเค.ที. ไทย โลคอลโพรดัคส์ จำกัด"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจสอบของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนางสาว วรรณพร เจริญพร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร. วรนารถ แสงมณี)
ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.3/017

ภาควิชาภาษาและสังคม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณเจริญ สมพันธ์

ด้วยนางสาว วรรณพร เจริญพร นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำสาระนิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทเค.ที. ไทย โลคอลโพรดัคส์ จำกัด"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจสอบของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนางสาว วรรณพร เจริญพร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร. วรนารถ แสงมณี)
ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข.
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทม 1504.3/๐๔๕.

ภาควิชาภาษาและสังคม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

10 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ บริษัทเค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด

ด้วยนางสาว วรรณพร เจริญพร นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงสาระนิพนธ์ เรื่อง "บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทเค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด" ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาต ให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร. วรนารถ แสงมณี)
ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค.
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง "การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด"

ผู้ดำเนินการวิจัย : นางสาว วรรณพร เจริญพร

นิสิตปริญญาโท : สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เค.ที. ไทยโลคอลโพรดัคส์ จำกัด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

   ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ
   ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ มีจำนวน 41 ข้อ
   ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวน 17 ข้อ

2. การตอบแบบสอบถามขึ้นอยู่กับทัศนะ ความคิดเห็นและประสบการณ์ของแต่ละท่าน โดยไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบตามความเป็นจริงหรือตอบตามความคิดเห็นของท่าน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อของท่าน การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ต่อการศึกษาวิจัยอย่างแท้จริง
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้วิจัย

โปรดทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องว่าง ❑ หน้าข้อความตามความเป็นจริง ❒1 ❒2 ❒3

1. เพศ ❒4

   ❑ ชาย
   ❑ หญิง

2. ปัจจุบันท่านมีอายุ ❒5

   ❑ น้อยกว่า 25 ปี
   ❑ ระหว่าง 25 – 35 ปี
   ❑ ระหว่าง 36 – 45 ปี
   ❑ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส ❒6

   ❑ โสด
   ❑ สมรส
   ❑ หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด ❒7

   ❑ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
   ❑ อนุปริญญา / ปวส.
   ❑ ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

5. ท่านทำงานในองค์การนี้เป็นเวลา ❒8

   ❑ น้อยกว่า 5 ปี
   ❑ 6 - 10 ปี
   ❑ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

6. ลักษณะการจ้างงาน ❒9

   ❑ พนักงานรายวัน
   ❑ พนักงานรายเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ส่วนที่ 2</u> **การรับรู้บรรยากาศองค์การ**

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
<u>ด้านโครงสร้างองค์การ</u>						
1. องค์การของท่านมีการแบ่งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน และเหมาะสม						❒ 10
2. สายการบังคับบัญชาในองค์การของท่านเป็นไปอย่างชัดเจน เป็นระบบ						❒ 11
3. บางครั้งท่านไม่แน่ใจว่าใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจสั่งการที่แท้จริงในการทำงาน						❒ 12
4. ท่านเข้าใจเป้าหมายการดำเนินการขององค์การอย่างชัดเจน						❒ 13
5. บางครั้งท่านไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายขององค์การ						❒ 14
6. กฎระเบียบภายในองค์การของท่านมีมากเกินไป จนกลายเป็นอุปสรรคหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายองค์การ						❒ 15
7. กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น						❒ 16
8. ท่านเห็นว่าพนักงานในองค์การที่ทำงานอยู่มีการปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน						❒ 17
9. องค์การมีการจัดระบบการทำงานที่เหมาะสม						❒ 18
10. ในองค์การที่ท่านทำงานอยู่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป						❒ 19
11. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น						❒ 20
12. องค์การของท่านมีการแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ						❒ 21
13. ท่านมักรับทราบข่าวสารต่างๆ ขององค์การจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ						❒ 22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
14. องค์การของท่านใช้วิธีแจ้งข่าวสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา						❒ 23
ด้านลักษณะงาน						
15. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน						❒ 24
16. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานจำเจ น่าเบื่อ						❒ 25
17. งานของท่านเป็นงานที่มีความมั่นคง						❒ 26
18. ท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี						❒ 27
19. ถ้าท่านได้เปลี่ยนไปทำงานสายงานอื่นท่านคิดว่าจะประสบความสำเร็จมากกว่าที่เป็นอยู่						❒ 28
20. องค์การให้ความสำคัญกับงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่ขณะนี้						❒ 29
21. ท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำเป็นอย่างมาก						❒ 30
ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา						
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจเรื่องงานโดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก						❒ 31
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการชี้แจงลักษณะและรายละเอียดของงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน						❒ 32
24. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของท่าน						❒ 33
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับท่าน						❒ 34
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม และมีหลักเกณฑ์						❒ 35
27. การโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาของท่าน						❒ 36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง หรือการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก						❒ 37
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านติชมการทำงานอย่างมีเหตุมีผล						❒ 38
30. ท่านไม่เคยได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาของท่าน แต่ในกรณีที่ท่านทำงานผิดพลาดท่านจะได้รับคำตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอย่างรุนแรง						❒ 39
<u>ด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน</u>						
31. ท่านพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่านเฉพาะเรื่องงานในหน้าที่เท่านั้น						❒ 40
32. ท่านกับผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันดี โดยที่ผู้บังคับบัญชามักจะถามไถ่ทุกข์สุขของท่านเสมอ ๆ						❒ 41
33. การทำงานในหน่วยงานของท่านมีลักษณะ "ต่างคนต่างทำ" ขาดความสนิทสนมซึ่งกันและกัน						❒ 42
34. พนักงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรกันดี						❒ 43
35. ท่านรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน						❒ 44
36. ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน						❒ 45
37. ภายในหน่วยงานของท่านขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						❒ 46
<u>ด้านค่าตอบแทน</u>						
38. ท่านพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน						❒ 47
39. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความคาดหวังของท่าน						❒ 48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
40. การจ่ายค่าตอบแทนขององค์การท่านมีความยุติธรรม						❒ 49
41. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การท่านดีกว่าองค์การอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน						❒ 50

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
ความผูกพันด้านจิตใจ						
1. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป						❒ 51
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดคุยเรื่ององค์การของท่านกับบุคคลภายนอก						❒ 52
3. ท่านคิดเสมอว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของท่าน						❒ 53
4. ท่านรู้สึกว่า "ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว" ขององค์การนี้						❒ 54
5. ท่านไม่มีความรู้สึกผูกพันด้านจิตใจกับองค์การที่ท่านทำงานอยู่เลย						❒ 55
6. องค์การนี้มีความหมายกับท่านมาก						❒ 56
7. ท่านไม่มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน						❒ 57
ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ						
8. หากท่านออกจากงานไปโดยไม่มีงานอื่นรองรับอยู่ ท่านก็ไม่รู้สึกกลัวที่จะสูญเสียอะไร						❒ 58
9. หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์การในขณะนี้ ชีวิตท่านจะเดือนร้อนมาก						❒ 59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
10. ท่านรู้สึกว่าไม่เป็นการสูญเสียมากนัก หากท่านตัดสินใจลาออกจากองค์การในขณะนี้						❒ 60
11. ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะลาออกจากองค์การนี้ไป						❒ 61
12. สิ่งที่จะตามมาหากท่านลาออกจากองค์การนี้คือ งานใหม่ที่หายากนั่นเอง						❒ 62
13. เหตุผลสำคัญที่ท่านยังคงทำงานกับองค์การนี้ ก็คือ ถ้าท่านต้องลาออกท่านต้องสละผลประโยชน์บางอย่างซึ่งองค์การอื่นๆ อาจไม่สามารถให้กับท่านได้มากเท่ากับองค์การนี้						❒ 63
<u>ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน</u> 14. เพราะความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ท่านยังทำงานกับองค์การนี้ต่อไป						❒ 64
15 ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นเพื่อความถูกต้องทางจริยธรรม ท่านจึงรู้สึกว่าควรจะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป						❒ 65
16. ท่านรู้สึกว่าการลาออกจากองค์การนี้ไปเพื่อทำงานกับองค์การใหม่ที่มีข้อเสนอดีกว่า เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนัก						❒ 66
17. ท่านได้รับคำสั่งสอนให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การที่ท่านทำงานอยู่						❒ 67

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาววรรณพร เจริญพร
วัน เดือน ปี เกิด	31 มกราคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	91/1 หมู่ 14 ต. บางวัว อ. บางปะกง จ. ฉะเชิงเทรา 24180
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2541 สำเร็จการศึกษา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า) สาขาวิศวกรรมโทรคมนาคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้