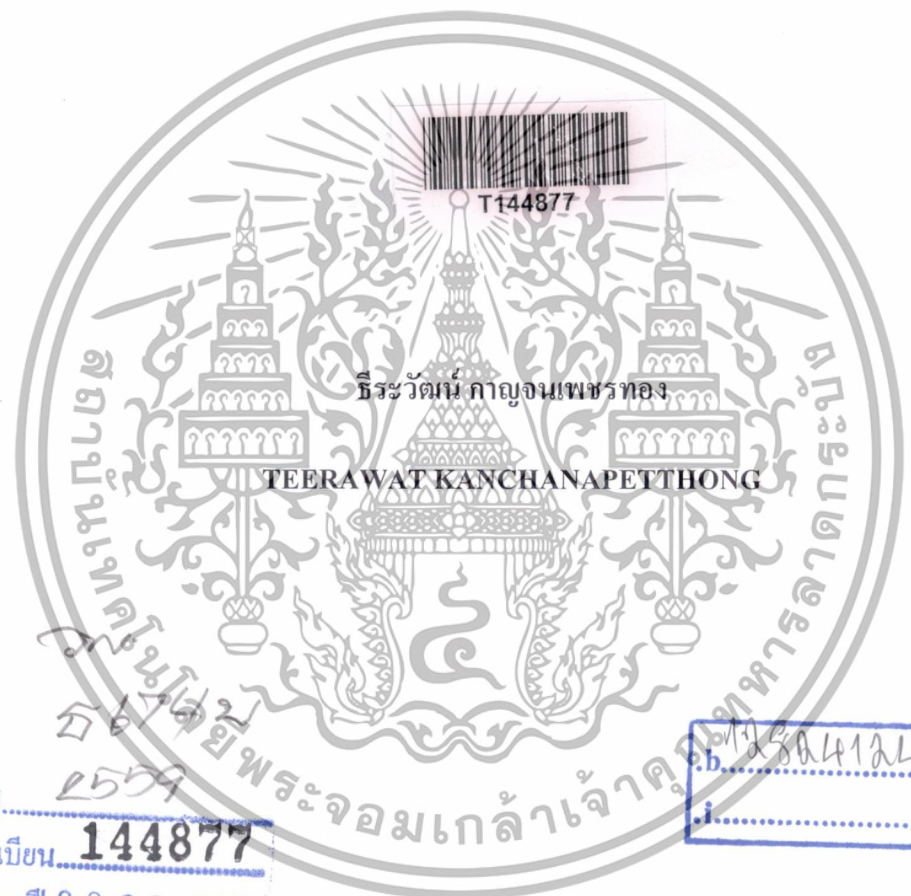
สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING FACTORY



ธีระวัฒน์ กาญจนเพชรทอง

TEERAWAT KANCHANAPETTHONG

ว.ธ.
ธ๑๗๒
๒๕๕๙
เลขหมู่
เลขทะเบียน 144877
วัน.เดือน.ปี 26 ก.ค. 2559
c.b. 2580412(4)
.i.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-FAM-M-047-008

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING FACTORY

TEERAWAT KANCHANAPETTHONG

A THESIS SUBMITTED IN PARTAIL FULFILLMENT OF REQUIREMENT FOR

THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN BUSINESS ADMINISTRATION

FACLUTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2016

KMITL–2016–FAM–M–047–008

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2016

FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES : A CASE STUDY OF AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURING FACTORY

นักศึกษา นายธีระวัฒน์ กาญจนเพชรทอง

รหัสประจำตัว 57611117

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒนะดิลก

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.มณฑาจุฬา	สุวัฒนะดิลก	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
รศ.ดร.วลัยลักษณ์	อัตธีรวงศ์	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 1 กรกฎาคม 2559 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้อง402 อาคารสำนักบริการคอมพิวเตอร์

คณะรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย แสงโนรี)

คณบดีคณะการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง
นักศึกษา	นายธีระวัฒน์ กาญจนเพชรทอง
รหัสประจำตัว	57611117
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒนะดิลก
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานจำนวน 161 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม และได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ โดยมี ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1.ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

2.บรรยากาศองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis title	Organizational Climate Affecting Organizational Commitment of Employees: A Case Study of Automotive Parts Manufacturing Factory
Student	Mr. Teerawat Kanchanapetthong
Student ID	57611117
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Montajula Suvattanadilok
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr. Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of the research were to study the level of organizational commitment and organizational climate that affect the organizational commitment of employees in an automotive parts manufacturing factory in Amatanakorn industrial estate in Chonburi province of Thailand. 161 employees were randomly selected by using questionnaires as research instrument. Data were analyzed by using statistical program. The statistics used in this research were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results were founded that;

1. The organizational commitment of employees in an automotive parts manufacturing factory was in the moderate level.

2. The organizational climate, work environment and teamwork could affect the organizational commitment of employees in an automotive parts manufacturing factory at statistical significant level of 0.01 and 0.05, respectively.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ทั้งสองท่านคือ ผศ.ดร.มณฑาจุฬา สุวัฒนะดิลก และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่าน คือ ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์ ดร.พยัต วุฒิรงค์ และคุณนิรันดร์ คะวะณะเสวิน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะมีประโยชน์ต่อบุคคลที่สนใจ สามารถต่อยอดเพื่อใช้ในการอ้างอิงหรือเพื่อทำการศึกษาต่อๆ ไป ผู้วิจัยขอมอบความดีและสิ่งที่ดีทั้งหมดจากงานวิจัยนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยนี้สำเร็จ และมอบให้แด่บิดามารดา ทวี กาญจนเพชรทอง และ ทิพวรรณ กาญจนเพชรทอง รวมถึงผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดในที่นี้ สำหรับข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดประการใด ที่อาจเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ธีระวัฒน์ กาญจนเพชรทอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญตาราง VI

สารบัญภาพ VIII

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 6

1.3 สมมติฐานการวิจัย 6

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 7

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 10

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 19

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 25

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 27

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 29

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 29

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 30

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 33

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 34

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 42

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 42

4.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 46

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 55

4.4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 60

4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ 65

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 66

5.1 สรุปผลการวิจัย 66

5.2 อภิปรายผล 68

5.3 ข้อเสนอแนะ 72

บรรณานุกรม 74

ภาคผนวก 77

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 78

ประวัติผู้เขียน 86

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 31

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 32

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 33

3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ 36

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 43

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ 46

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ 48

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร 49

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นผู้นำ 51

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม 52

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 54

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี 55

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 56

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง 57

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน 59

4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก 61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านต่อเนื่อง.....62

4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน.....63

4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม.....64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 ปริมาณการผลิตยานยนต์โลก ปี พ.ศ.2548 ถึง พ.ศ.2558 1

1.2 การเติบโตของตลาดรถจักรยานยนต์ไทยปี ค.ศ. 2007-2012 2

1.3 การเติบโตของอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ไทย 2

1.4 ปริมาณการผลิตรถจักรยานยนต์ของไทยในปี พ.ศ.2552 ถึง พ.ศ.2558 3

1.5 ปริมาณการส่งออกรถจักรยานยนต์ของไทยในปี พ.ศ.2552 ถึง พ.ศ.2558 3

1.6 สมรรถนะการแข่งขันทางธุรกิจ 4

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7

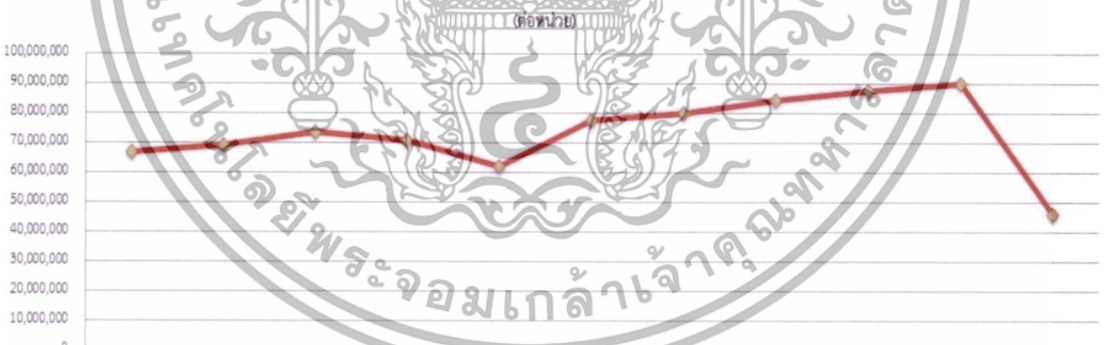
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทิศทางการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์โลกมีแนวโน้มเติบโตเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจากข้อมูลของ Organization International des Constructers des Automobiles (OICA) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ถึง พ.ศ.2558 (ภาพที่ 1.1) แสดงให้เห็นว่าปริมาณการผลิตยานยนต์โลกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น แม้ว่ายอดการผลิตยานยนต์ในช่วงปี พ.ศ.2551 ถึง พ.ศ.2552 จะลดลง ซึ่งเป็นผลมาจากวิกฤตการณ์ทางการเงินของโลก ที่ทำให้เศรษฐกิจทั่วโลกเข้าสู่ภาวะถดถอยที่รุนแรงที่สุดนับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเรียกว่าวิกฤตการณ์แฮมเบอร์เกอร์ในปี พ.ศ.2558 โดยในช่วงเก้าเดือนแรกของปี ได้มีการผลิตยานยนต์ จำนวน 46,042,668 หน่วย มากกว่าจากช่วงเวลาเดียวกันของปี พ.ศ. 2557 ร้อยละ 0.5 และเมื่อเทียบกับ ปี พ.ศ. 2552 ที่เป็นช่วงวิกฤตของอุตสาหกรรมยานยนต์โลกที่ต้องเผชิญกับยอดการผลิตและยอดขายที่หดตัวอย่างรุนแรงไปเกือบทุกภูมิภาคของโลก ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากวิกฤตการเงิน และวิกฤตราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก และส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังอุตสาหกรรมหลายประเภท ทำให้เศรษฐกิจโลกเข้าสู่ภาวะถดถอยลงถึงร้อยละ 45



2548	2549	2550	2551	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2558 (ม.ค.-ก.ย.)
66,719,519	69,222,975	73,266,061	70,729,696	61,762,324	77,583,519	79,880,920	84,236,171	87,507,027	89,747,430	46,042,668

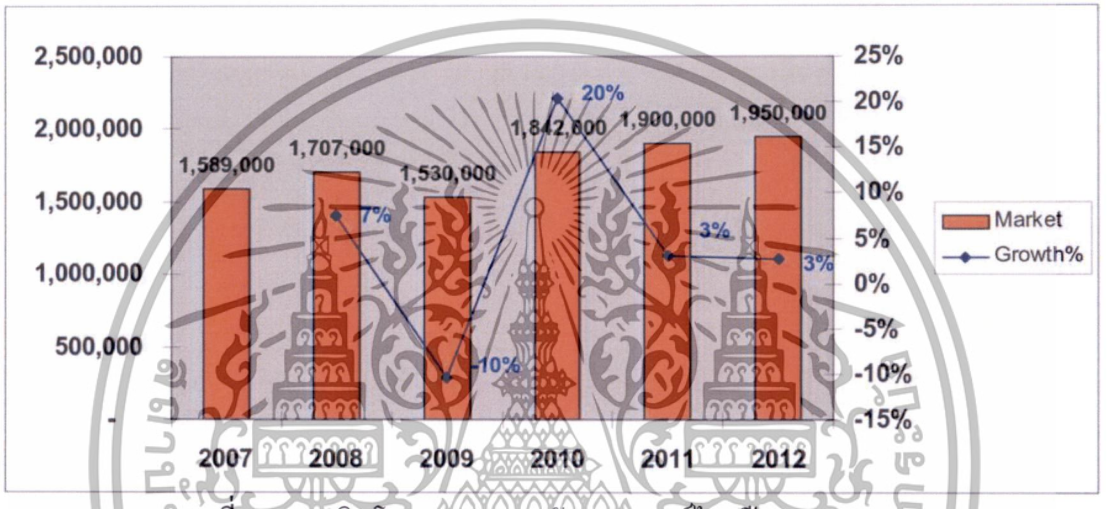
ภาพที่ 1.1 ปริมาณการผลิตยานยนต์โลก ปี พ.ศ.2548 ถึง พ.ศ.2558

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2558)

หากมองสภาวะที่ผ่านมาในอดีตของประเทศไทย ยานพาหนะที่เป็นที่นิยมประเภทหนึ่งคือรถจักรยานยนต์ เนื่องจากให้ความคล่องตัวในการขับขี่สูงในสภาวะการจราจรที่ติดขัด จากข้อมูลของกรมการขนส่งทางบกพบว่าทิศทางสถานการณ์อุตสาหกรรมการผลิตรถจักรยานยนต์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 ถึง พ.ศ.2556 โดยมีมูลค่าการส่งออกจำนวน

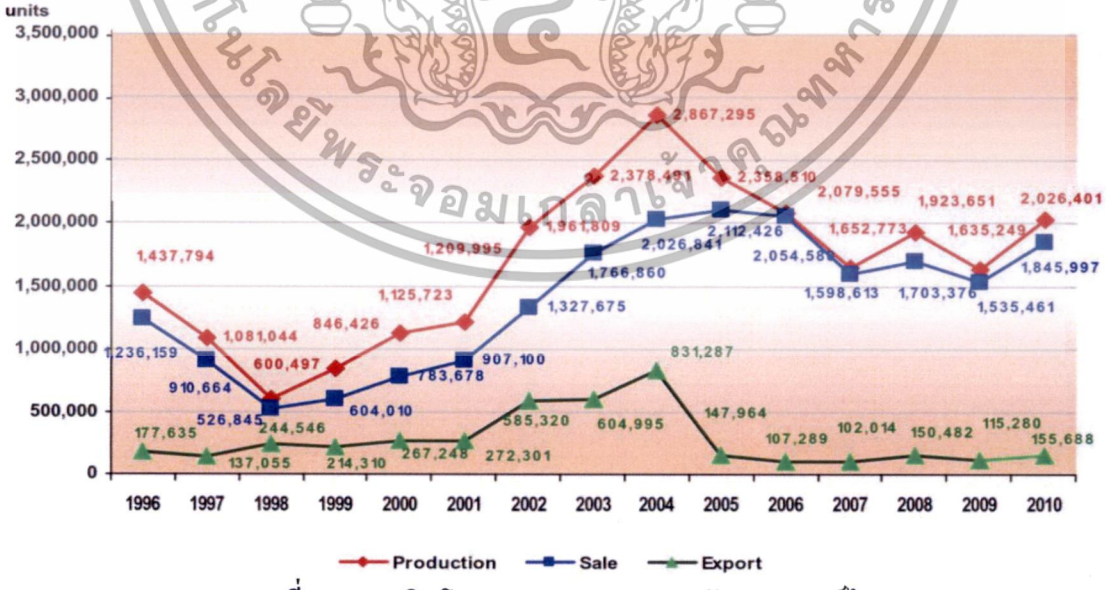
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

19,617 ล้านบาท และเติบโตขึ้นจนมีมูลค่า 43,171 ล้านบาท ซึ่งคิดเป็น 22% โดยยกตัวอย่างในปี พ.ศ.2553 ที่มียอดการผลิตรถจักรยานยนต์จากทุกค่ายที่ผลิตในประเทศไทยรวมกันจาก บริษัทไทยฮอนด้าแมนูเฟคเจอริ่ง บริษัทไทยซูซูกิมอเตอร์ บริษัทไทยยามาฮ่ามอเตอร์ บริษัทคาวาซากิมอเตอร์ บริษัทไทรอัมพ์มอเตอร์ไซเคิลส์ บริษัทไทเกอร์มอเตอร์ บริษัทดูคาติมอเตอร์ และบริษัทบีเอ็มดับเบิลยูแมนูเฟคเจอริ่ง มากถึง 2,026,401 คัน และมียอดการส่งออกจำนวน 1,845,997 คัน รวมมูลค่าส่งออกทั้งสิ้น 23,939 ล้านบาท และเพิ่มขึ้นเป็น 31,659 ล้านบาทในปี พ.ศ.2554 คิดเป็นเปอร์เซ็นต์การเติบโตทั้งสิ้น 32%



ภาพที่ 1.2 การเติบโตของตลาดรถจักรยานยนต์ไทยปี ค.ศ. 2007-2012

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2558)



ภาพที่ 1.3 การเติบโตของอุตสาหกรรมรถจักรยานยนต์ไทย

ที่มา : สถาบันยานยนต์ (2558)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันในปี พ.ศ.2558 มีปริมาณการผลิตรถจักรยานยนต์จำนวนทั้งสิ้น 1,526,875 คัน ลดง ร้อยละ 0.22 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2557 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาการผลิตรถจักรยานยนต์จำแนก รายประเภท พบว่า มีการผลิตรถจักรยานยนต์แบบครอบครัว จำนวน 1,212,349 คัน ลดลง ร้อยละ 3 และรถจักรยานยนต์แบบสปอร์ต จำนวน 314,526 คัน ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 (ภาพที่ 1.4)

(หน่วย : คัน)

ประเภท	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2557 ม.ค.-ต.ค.	2558 ม.ค.-ต.ค.	%การเปลี่ยนแปลง 58/57
ครอบครัว	1,511,238	1,921,880	1,871,296	2,348,642	1,872,174	1,483,993	1,244,540	1,212,349	-2.59%
สปอร์ต	124,011	105,038	174,872	257,519	346,451	358,715	295,455	314,526	6.45%
รวม	1,635,249	2,026,918	2,046,168	2,606,161	2,218,625	1,842,708	1,539,995	1,526,875	-0.85%

ภาพที่ 1.4 ปริมาณการผลิตรถจักรยานยนต์ของไทยในปี พ.ศ.2552 ถึง พ.ศ.2558

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ (2558)

หากมองภาพรวมของอุตสาหกรรมยานยนต์ใน เดือนมกราคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ.2558 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี พ.ศ.2557 พบว่ามีปริมาณการผลิตรถจักรยานยนต์สำเร็จรูป (CBU) จำนวน 1,526,875 คัน ลดลงร้อยละ 1 และมีปริมาณการจำหน่ายรถจักรยานยนต์ในประเทศรวม 1,394,771 คัน ลดลงร้อยละ 5 หากมองในด้านการส่งออก เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี พ.ศ.2557 จะพบว่าปริมาณการส่งออกรถจักรยานยนต์ (CBU และ CKD) มีจำนวน 763,486 คัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 4 โดยจำแนกเป็น CBU จำนวน 291,948 คัน และ CKD จำนวน 471,538 ชุด สรุปได้ว่า ดุลการค้าของอุตสาหกรรมยานยนต์ในปี พ.ศ.2558 มีมูลค่าส่งออกมากกว่านำเข้า 16,297 ล้านเหรียญสหรัฐฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.39 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี พ.ศ.2557

(หน่วย : คัน)

ประเภท	2552	2553	2554	2555	2556	2557	2557 ม.ค.-ต.ค.	2558 ม.ค.-ต.ค.	%การเปลี่ยนแปลง 58/57
CBU&CKD (คัน)	588,398	816,427	1,213,002	856,935	935,747	887,980	731,685	763,486	4.35%
CBU	115,280	155,688	221,164	313,991	333,780	288,527	236,058	291,948	23.68%
CKD	473,118	660,739	991,838	542,944	601,967	599,453	495,627	471,538	-4.86%
CBU&CKD (ล้านบาท)	19,331.31	25,013.18	24,351.92	29,659.88	57,859.77	52,662.45	37,288.45	38,561.34	3.41%

ภาพที่ 1.5 ปริมาณการส่งออกรถจักรยานยนต์ของไทยในปี พ.ศ.2552 ถึง พ.ศ.2558

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศยานยนต์ (2558)

ด้วยแนวโน้มในการผลิตที่กำลังกลับมาเติบโตอีกครั้งรวมถึงยอดการส่งออกที่กำลังเติบโตขึ้นนี้ ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์โลกพร้อมด้วยห่วงโซ่อุปทานที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งถูกกำหนดในแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ฉบับที่ 3 ในปี พ.ศ.2555 ถึง พ.ศ.2559 จึงทำให้เกิดการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถจักรยานยนต์ที่สูงขึ้น พร้อมทั้งเกิดอัตราการจ้างงานที่มากขึ้นด้วย เป็นผลให้แต่ละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำให้องค์การอยู่รอดและประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆที่เป็นคู่แข่งได้ ในอดีตสมรรถนะการแข่งขันทางธุรกิจ (ภาพที่ 1.6) นั้นจะมีการแข่งขันเฉพาะในระดับผลิตภัณฑ์เท่านั้น ทำให้สามารถลอกเลียนแบบกันได้ง่าย เนื่องจากผลิตภัณฑ์ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในปัจจุบันมีการแข่งขันกันในระดับบริการที่เน้นความแตกต่างของผลิตภัณฑ์ ทำให้ยากต่อการลอกเลียนแบบ ซึ่งต่อมามีการพัฒนาไปสู่การแข่งขันในระดับภาพลักษณ์ที่มุ่งเน้นสร้างจุดเด่นของผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่จดจำและทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อผลิตภัณฑ์นั้นๆ หลังจากนั้นจึงเกิดการพัฒนามาแข่งขันกันในระดับช่องทางที่มุ่งเน้นในช่องทางการจัดจำหน่าย โดยการมีช่องทางการจัดจำหน่ายที่มากจะทำให้สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้ง่ายขึ้น จนไปถึงขั้นสุดท้ายที่องค์การสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆเรียบร้อยแล้ว จะทำการพัฒนากันภายในองค์การเองนั่นคือการพัฒนาระดับบุคคล ทั้งนี้องค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและพัฒนาต่อไปได้คือทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาพนักงานในองค์การ หากองค์การใดมีพนักงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้องค์การแข็งแกร่งและพัฒนาได้ พร้อมทั้งสามารถทำให้องค์การเติบโตต่อไปได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

ภาพที่ 1.6 สมรรถนะการแข่งขันทางธุรกิจ

ที่มา : Alvin Toffler (1981)

จากข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ปี พ.ศ.2555 ถึง พ.ศ.2559 ระบุถึงการมุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางและการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ มีความรู้ มีคุณภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อเนื่อง ซึ่งการที่จะสร้างคนหรือพนักงานให้มีศักยภาพได้นั้นมีหลายขั้นตอนและต้องใช้ต้นทุนมาก เริ่มตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรบุคคลเพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งงานต่างๆที่เหมาะสมโดยการสอบหรือสัมภาษณ์ จนไปถึงช่วงหลังจากการรับเข้าทำงานที่ต้องมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่ ให้มีทักษะความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องจนเกิดความชำนาญ แล้วจึงทำการบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัทซึ่งพนักงานจะเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมๆกับองค์การ และเป็นตัวแทนในด้านภาพลักษณ์ขององค์การต่อไป

ความหมายขององค์การ คือ ระบบสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันมาทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกันหลายระดับ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การที่คนจำนวนมากเข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การเดียวกันถือเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยาก จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับองค์การและระบบสังคม ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันไปนั้น จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน เนื่องจากแต่ละคนย่อมมีเป้าหมายและสิ่งที่ต้องการในชีวิตแตกต่างกัน และปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอีกอย่างหนึ่งคือ บรรยากาศขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยหลายด้าน โดยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานในองค์การเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การและทำงานร่วมกับองค์การต่อไปได้นาน

จากเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งนี้เป็นหนึ่งในบริษัทผู้ผลิตรถจักรยานยนต์ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ ที่มีการขยายตัวเข้ามาสร้างฐานการผลิตที่ประเทศไทย มีการสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน มีจำนวนบุคลากรในหน่วยงานเพิ่มขึ้น มีการโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งภายในองค์การ รวมถึงการลาออกที่สูง ซึ่งถือเป็นการเพิ่ม ลด หรือปรับเปลี่ยนโครงสร้าง สายในการบังคับบัญชา รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพนักงานทุกคนโดยตรง และการที่พนักงานทุกคน ทุกระดับจะมีความกระตือรือร้น และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างทุ่มเทเต็มพละกำลัง มีทัศนคติที่ดีและมีความคิดเชิงบวกต่อการทำงานกับองค์การนั้น มาจากการที่พนักงานทุกคนจะต้องมีความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานรวมถึงความสุขในการทำงานของพนักงานด้วย ในทางกลับกัน หากพนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์การแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน การลาออกจากงานหรือปัญหาทางวินัยขึ้นได้ และจะทำให้องค์การไม่เติบโต ไม่มีประสิทธิภาพในการแข่งขันกับคู่แข่งได้ ดังนั้นการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งนี้ จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก

สมมติฐานที่ 2 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง

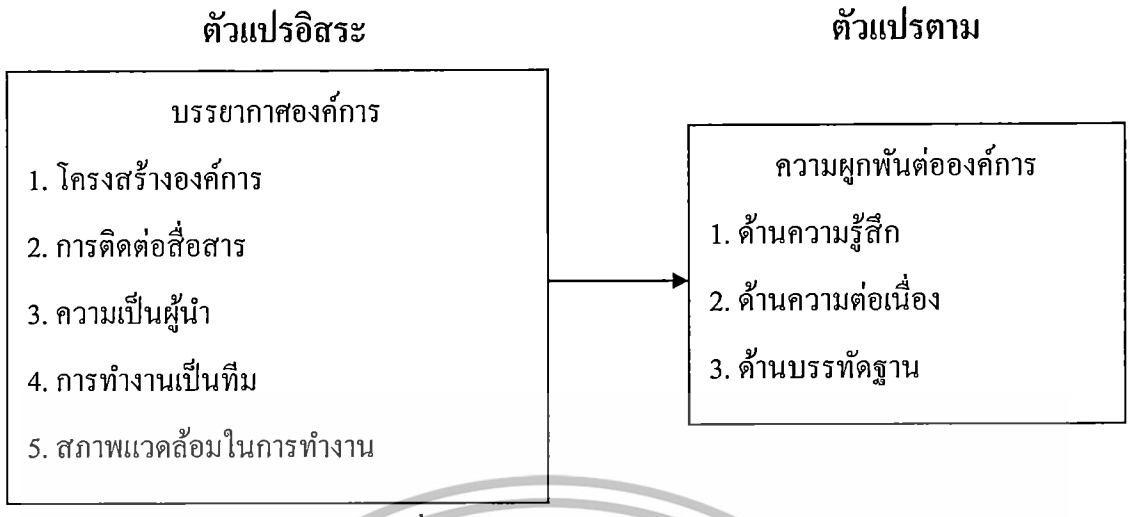
สมมติฐานที่ 3 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 4 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate Theory) และทำการศึกษาความสำคัญของปัจจัย 5 ประการ ซึ่งเป็นแนวคิดของ Fauziah Noordin และคณะ ที่ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ซึ่งจะทำการศึกษาหาความสัมพันธ์กับตัวแปรตามนั่นคือ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ซึ่งเป็นแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก(Affective Commitment) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ด้านบรรทัดฐาน(Normative Commitment) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนสามารถกำหนดกรอบแนวความคิดได้ดังภาพที่ 1.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 267 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำรวจเมื่อเดือน มีนาคม พ.ศ.2559)

1.5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 คน ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีความรู้และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ จึงได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ บรรยากาศองค์การ ได้แก่

- โครงสร้างองค์การ
- การติดต่อสื่อสาร
- ความเป็นผู้นำ
- การทำงานเป็นทีม
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

- ด้านความรู้สึก
- ด้านความต่อเนื่อง
- ด้านบรรทัดฐาน

1.5.4 ระยะเวลาในการทำงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาโดยแบบสอบถาม ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง เมษายน พ.ศ.2559

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การของพนักงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากการสอบถามถึงความรู้สึกและการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่จะใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดโครงสร้างขององค์การ เพื่อเป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานว่า มีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนหรือเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

1.2 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอน

1.3 ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำโดยเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือสมาชิกคนอื่นๆภายในกลุ่ม และเป็นผู้ใช้อิทธิพลนั้นในการ ควบคุม ตัดสินใจ ชี้แนะ สั่งการ อำนวยการและบังคับบัญชาสมาชิกคนอื่นๆภายในกลุ่ม เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกถึงการมีศักดิ์ศรี ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือและเป็นมิตรในการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆในองค์การ

1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะทำการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต โดยจะมีผลกระทบต่อพนักงานในด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในตัวบุคคลนั้นๆที่มีต่อองค์การในแง่ดีและสามารถแสดงพฤติกรรมด้านต่างออกมา ซึ่งได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ การทำงานให้เต็มพละกำลังทั้งความรู้และความสามารถตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย รวมถึงการมีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับองค์การต่อไป โดยมีองค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

2.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

2.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานโดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

2.3 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ เพราะเชื่อว่าเป็นความถูกต้องและเหมาะสมที่จะกระทำ รวมถึงเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อทำการศึกษาเรื่อง "บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง" จากเอกสารงานวิจัย สิ่งพิมพ์รวมถึงสืบค้นข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

สุเมธ สังข์ศรีจันทร์ (2552) ได้สรุปว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การที่บุคคลในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทรงตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การ โดยได้ศึกษานิยามความหมายของบรรยากาศองค์การของนักวิชาการดังนี้

Litwin and Stringer (1988) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2527) ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การ

นิภา แก้วศรีงาม (2527) ให้นิยามบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การ และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์การเกิดการรับรู้ในสภาพเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้ดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา

ภรณี กีร์ติบุตร (2529) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นเรื่องความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่พวกเขาสังกัดอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การ ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลิตผลขององค์การและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

Gilmer (1971) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า คือ ลักษณะที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยังมีผลต่อองค์การด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพอใจในงาน และสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไป

Steers (1979) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลิตผลขององค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

Gibson (อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ. 2521) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณสมบัติของสภาพแวดล้อมที่พนักงานผู้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมพวกเขา

Brown and Moberg (1980) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่า เป็นกลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ และคุณลักษณะดังกล่าวนั้นจะต้องบรรยายถึงสภาพขององค์การ ชี้ให้เห็นความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทนและมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การในมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ โครงสร้าง ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

Dessler (อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ. 2521) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขาทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส, ให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่

Miklos (อ้างถึงใน ประไพ สุวภิรมย์โชติ. 2529) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึงคุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์การ และระหว่างองค์การกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ หรือหมายถึง ลักษณะกระบวนการภายใน เช่น เจตคติ ปฏิสัมพันธ์ และพฤติกรรมอื่น ๆ ของสมาชิกขององค์การ

Schneider (อ้างถึงใน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การหมายถึง การมีส่วนร่วมในการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อนโยบาย การดำเนินงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขององค์การ ซึ่งบรรยากาศนี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายขององค์การ และแนวทางที่เหมาะสมที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การของพนักงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากการสอบถามถึงความรู้สึกและการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

Fauziah Noordin et al (2007 อ้างถึงใน สุเมธ สังข์ศรีจันทร์. 2552) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่าประกอบด้วยไปปัจจัยทั้ง 8 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ วัฒนธรรม ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ

Lawrence James and Allan Jones (1974 อ้างถึงใน สุเมธ สังข์ศรีจันทร์. 2552) กล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ โดยแบ่งเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

1. บริบทขององค์กร ภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์

2. โครงสร้างองค์การ ขนาดขององค์การ รวมถึงระดับของการรวมศูนย์อำนาจ และขั้นตอนการดำเนินงาน

3. ความเป็นผู้นำ รูปแบบการเป็นผู้นำรวมถึงการสื่อสาร การตัดสินใจและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาวะสภาพในพื้นที่ที่ทำการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยของพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อมและลักษณะทางกายภาพ

5. ค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กร ความสอดคล้องความจงรักภักดีและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน

Forehand (1964 อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ. 2521) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การนั้นประกอบด้วย กลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์การนั้นคุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้านคือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) โดยทั่วไป เรามักจะคิดว่าองค์การขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดองค์การโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์การมีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์การจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์การขนาดใหญ่ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างขององค์การจะมีความสำคัญเหมือนกัน และเกี่ยวพันกับขนาดด้วยองค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะมีความเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมากเพราะว่าการเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจ และหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร การพิจารณา

เอกสารนี้มีลิขสิทธิ์ ห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิติห่างเหิน มุ่งผลงาน กรุณาปราณีของ Halpin ก็เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยบุคลากรในองค์การและจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ แบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยเช่นเป้าหมายและวิทยาการเป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์การธุรกิจด้วยกัน

เป้าหมายกำไรซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่น ๆ เช่นการป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสหภาพแรงงานและการให้ความสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์การนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การได้

Litwin และ Stringer (1968) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การขึ้น โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ Revised of Improved Climate Questionnaire (Form B) ซึ่งได้กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวข้องกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียดหรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานว่าเป็นนายของตัวเองไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ เมื่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

3. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เน้นที่ความสัมพันธ์อันดีในหมู่พนักงานด้วยเป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ

4. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และพนักงานคนอื่นๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้าและลูกน้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การให้รางวัล (Reward) หมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวกมากกว่าการลงโทษ รับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

6. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้าและพนักงานคนอื่น ๆ ที่ต้องการฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่นหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำมาตกลงแก้ไขกัน

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) หมายถึง การรับรู้ความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มที่ท้าทาย

8. ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (Organizational Identity) หมายถึงความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของบริษัทและเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือเป็นความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ

9. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ความรู้สึกกับความเสี่ยงและความท้าทายในงานและในองค์การ เน้นที่การคำนวณถึงความเสี่ยงหรือการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย หาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

Kelly (1980) ได้ให้ทัศนะว่า การศึกษาถึงบรรยากาศองค์การเป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การที่มีต่อสิ่งต่อไปนี้

1. โครงสร้าง เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์การเช่นกฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้นในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์การในลักษณะที่ยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้และควรมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกซึ่งความขัดแย้งอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์การ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์การเพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

Aldag และ Breef (1981 อ้างถึงใน สุเมธ สังข์ศรีจันทร์. 2552) ได้ทำการแบ่งปัจจัยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาตให้บุคลากรมีอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆได้

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลงาน ความสามรถ หรือผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์การโดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการเป็นผู้นำ

Gavin และ Howe (1975 อ้างถึงใน Milton. 1981) แบ่งบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้านคือ

1. ความชัดเจนและประสิทธิผลของโครงสร้าง ระดับของนโยบายองค์การ และแนวทางที่ชัดเจนที่อธิบายถึงความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย วิธีการ และการดำเนินงาน รวมถึงการตัดสินใจได้ถูกต้องและเหมาะสม

2. อุปสรรค คือ สิ่งที่ไปขัดขวางการดำเนินงาน และการบริหารให้ไม่มีประสิทธิภาพให้ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำงาน

3. รางวัล คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับรางวัลที่เสมอภาค และยุติธรรมมีความเพียงพอกับความต้องการรวมถึงโอกาสที่จะเจริญเติบโตและก้าวหน้าในการทำงาน

4. ความสามัคคี คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกของความมีศักดิ์ศรี ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือและเป็นมิตรในการทำงานร่วมกันในองค์การ

5. ความไว้ใจในการจัดการและความเอาใจใส่ คือ ระดับของความไว้วางใจในการจัดการและความเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมรับว่าได้รับอย่างเพียงพอ

6. ความท้าทายและความเสี่ยง คือ ขอบเขตของนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงและมีเหตุผลในการรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นของพนักงาน

Steers (1977) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้านดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) จากการสำรวจความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์การเห็นว่าโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนต่อจิตใจในการทำงานหรือไม่ ตัวอย่างโครงสร้างในการทำงานที่เป็นอุปสรรค เช่นการรวบอำนาจในการบังคับบัญชา ระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งบประมาณที่ค่อนข้างเข้มงวดกฎระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่นและกรรมวิธีในการทำงานมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน เป็นต้น

2. ระบบรางวัลตอบแทน (Reward Systems) ต้องวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่

3. ความเป็นอิสระ (Antonomy) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระและได้รับอนุญาตจากองค์การให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นมา

4. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้าที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์การในการทำงานและความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การวิเคราะห์ดูว่าองค์การทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นได้หรือไม่

6. ความรักในหมู่คณะ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่าสมาชิกภายในองค์การมีความรักกันฉันเพื่อนในการทำงานร่วมกันหรือไม่

Dubrin (1984) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. ตำแหน่งตามโครงสร้าง (Position Structure) ระดับของการวางเป้าหมาย วิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3. เน้นรางวัล (Reward Orientation) ระดับการให้รางวัล ผลตอบแทน และส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์การจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิต และจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้บรรยากาศองค์การลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง

4. ความเห็นใจ ความอบอุ่น และ การสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) ระดับความต้องการการสนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้าองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) ระดับของเงื่อนไขในองค์การจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้

6. ความเสี่ยง (Risk Taking) ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองมีอิสระที่จะได้รับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้นโดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทนและการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

7. การควบคุม (Control) ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่เป็นทางการ องค์การจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์การที่มีการควบคุมต่ำ ให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจตราพฤติกรรมกันเอง ซึ่งมิตินี้จะคล้ายกับองค์การที่มีความยืดหยุ่นปล่อยปละละเลยกับองค์การที่เข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น

Timm และคณะ (1990 อ้างถึงใน สุเมธ สังข์ศรีจันทร์. 2552) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) ฝ่ายบุคคลควรพยายามพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative Decision Making) พนักงานในทุกระดับขององค์การควรจะมีการสื่อสารและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของนโยบายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่พนักงานทุกระดับควรจะสื่อสารและปรึกษากับฝ่ายจัดการเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

3. การสนับสนุน (Supportiveness) เป็นบรรยากาศของการเปิดเผยแสดงถึงสัมพันธภาพในองค์การของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน

4. เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง (Openness in Downward Communication) สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานของเขาโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้

5. รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Listening in Upward Communication) ฝ่ายบุคคลในแต่ระดับขององค์การควรจะรับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6. เป้าหมายการปฏิบัติงาน (Concern for High Performance Goals) ฝ่ายบุคคลในทุกระดับในองค์การควรแสดงถึงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก็คือผลผลิตสูง คุณภาพสูงต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทุกคนในองค์การ

Stringer (2002. อ้างถึงใน สุเมธ สังข์ศรีจันทร์. 2552) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ (The Climate Questionnaire) ขึ้นโดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ได้กำหนดบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) โครงสร้างองค์การ เป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานว่า มีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ

2. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นการวัดถึงความรู้สึกกดดัน ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและระดับความภาคภูมิใจในพนักงาน ว่ามีการ

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

144877

ทำงานที่ดี การมีระดับมาตรฐานสูง หมายถึงการที่พนักงานมองเห็นแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และระดับมาตรฐานต่ำจะแสดงถึงการมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานต่ำ

3. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบในงาน (Responsibilities) มิติความท้าทายและความรับผิดชอบในงานเป็นการรับรู้ด้านความท้าทายของงานความสำเร็จของงานรวมทั้งการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งการทำงานไม่จำเป็นต้องมีผู้คอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง

4. มิติการเห็นคุณค่า (Recognition) เป็นบ่งชี้ว่าพนักงานรู้สึกได้ถึงการ ได้รับรางวัลเมื่อทำงานได้ดี การวัดนี้จะมุ่งเน้นไปที่การให้รางวัล หรือการตำหนิติเตียนและการถูกลงโทษ การมองเห็นคุณค่าในระดับสูงบ่งบอกถึงคุณลักษณะความสมดุลและความเหมาะสมระหว่างรางวัลและการตำหนิติเตียน การเห็นคุณค่าในระดับต่ำ หมายถึงการที่ทำงานได้ดี แต่รางวัลไม่มีความแน่นอน

5. มิติอบอุ่นและการสนับสนุน (Support) เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานถึงความไว้เนื้อเชื่อใจและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันที่มีอยู่โดยทั่วไปในกลุ่มการทำงาน การสนับสนุนจะอยู่ในระดับสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดีและเมื่อพวกเขารู้สึกแล้ว เขาจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาต้องการทำการสนับสนุนในระดับต่ำจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกจากผู้อื่น

6. มิติความเป็นหนึ่งเดียวของพนักงานและจงรักภักดี (Commitment) เป็นการสนองตอบตามความรู้สึกของพนักงานถึงความภาคภูมิใจในความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การ และระดับความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์การ การมีความรู้สึกผูกพันในระดับสูงจะเกี่ยวเนื่องกับการมีความจงรักภักดีอย่างสูงของพนักงาน การมีความผูกพันในระดับต่ำ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกไม่มีความห่วงใยหรือสนใจต่อองค์การและเป้าหมายองค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ คือ ความรู้สึกหรือการรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การของพนักงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากการสอบถามถึงความรู้สึกและการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่จะใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นแนวคิดของ Fauziah Noordin จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย การออกแบบองค์การ (Organization Design) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์กรที่ศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

สานิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์ (2551) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง พนักงานที่ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและจะพยายามหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หรือเรียกว่า พรแสวง เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองต่อนโยบายขององค์การได้

Porter and Steers (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์การอันแสดงให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการมีส่วนร่วมในองค์การที่บุคคลเป็นสมาชิก โดยความผูกพันต่อองค์การมีความหมาย 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้ เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การ ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Mowday (1982) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Baron and Greenberg (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ ระดับความผูกพันสูงมีความเกี่ยวพันกับการยอมรับคุณค่าและเต็มใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์การ และมีการประเมินองค์การไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายาม ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Marsh and Mannari (1977 อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม. 2551) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นระดับของความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์การ รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลทางบวกต่อองค์การ

ณัฐรุจ โตประภัสสร (2553) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อองค์การโดยมีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจทำเพื่อความสำเร็จขององค์การและต้องการคงอยู่กับองค์การต่อไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูง บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์ (2547) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์การเพราะเป็นสิ่งเหมาะสมและควรกระทำ พนักงานอยู่กับองค์การเพราะปรารถนาที่จะอยู่ รวมทั้ง ความผูกพันต่อองค์การในเรื่องของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกในตัวบุคคลนั้นๆที่มีต่อองค์การในเชิงบวกและสามารถแสดงพฤติกรรมในด้านต่างออกมา ซึ่งได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การทำงานให้เต็มพละกำลังทั้งความรู้และความสามารถในหน้าที่ขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย มีความจงรักภักดีต่อองค์การและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับองค์การนั้นๆต่อไป

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

The Institute for Employment Studies (2003. อ้างถึงใน สานิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์. 2551) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานว่า เป็นทัศนคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์การและค่านิยมขององค์การ โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะตระหนักถึง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมของธุรกิจ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.ความเชื่อในองค์การ

2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น

3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่

4. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น

5. มีการพัฒนาอยู่เสมอ

Entec Corporation (2004 อ้างถึงใน พิเชษฐ ไชยแป้น. 2552) บริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการกลยุทธ์และพฤติกรรมองค์การ ได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1.ความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและการใช้ชีวิตอย่างปลอดภัยและรักษาสุขภาพ ซึ่งหมายความว่าไม่อนุญาตให้ทำงานเพื่อเป็นบ่อนทำลายพื้นฐานและความต้องการในชีวิตของเราและโดยการขยายของครอบครัวของเราและคนที่รัก ในแง่นี้การทำงานและการประกอบอาชีพของเราในหลายแง่มุมของการทำงานไม่จำเป็นต้องส่งผลกระทบต่อความต้องการชีวิตหลักของเรา

2.การปฏิบัติของแผน หมายถึง มีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การและต้องมีการลงมือทำเพื่อให้เป้าหมายนั้นสามารถบรรลุผลได้

3.พฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นรากฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4.การปฏิบัติงานขององค์การ หมายถึง การจัดโครงสร้างตามหน้าที่การงานโดยผ่านการขับเคลื่อนผ่านตำแหน่งงานภายใต้โครงสร้างนั้น

5.วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์การวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมที่มีอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานานและความเชื่อของพนักงาน รวมถึงค่าล่วงเวลาของการทำงานของพวกเขาที่จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพวกเขา ผู้ดูแลระบบมักจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความเป็นผู้นำของพวกเขาเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กรและนี่อาจมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานดังนั้นจึงเป็นเรื่องจำเป็นที่จะเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมผู้นำและความพึงพอใจในงานของพนักงาน

Porter and Steers (1973. อ้างถึงใน อรสา เปลี่ยนศาสตร์. 2553) ได้กล่าวว่าแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การใดองค์การหนึ่ง เรียกว่าขั้นที่ 1 (First Stage)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การมีความผูกพันกับองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมที่เป็นสมาชิกในองค์การและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายองค์การ Porter and Steer พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและลาออกจากงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมีความโน้มเอียง ที่จะถอยห่างจากองค์การ และมีการขาดงานและลาออกจากงานในระดับสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ คือ ขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์การความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) และความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment)

3.1 ความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) แนวทางนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งแสดงออกถึงความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงานและการไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้วถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปในองค์การและผลได้ผลเสีย (Sunk Cost) ที่เกิดขึ้นว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

3.2 ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป้าหมายองค์การ และบุคคลต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในท้ายที่สุดความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ มีความหมายที่กว้างกว่าความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่มีต่อองค์การในองค์รวม ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นเพียงความรู้สึกพึงพอใจในเนื้องานเท่านั้น นอกจากนี้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ หากแต่มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ยาวนานกว่าความพึงพอใจในงาน

Allen and Meyer (1990) ได้เสนอแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การไว้ 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งพนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและได้มีส่วนร่วมกับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับผลประโยชน์หรือมีความจำเป็นที่จะต้องคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) คือ ความผูกพันของพนักงานที่เชื่อว่าเป็นสิ่งสมควร ถูกต้อง เหมาะสมที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

Greenberg and Baron (2000. อ้างถึงใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. 2550) กล่าวถึง แนวคิดขององค์การในแง่ของความหลากหลายของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การอย่างแน่วแน่ เนื่องจากเชื่อว่าเป็นการเสียค่าใช้จ่ายสูงและเสียผลประโยชน์ในการที่ต้องออกจากองค์การเพราะพนักงานได้อยู่และลงทุนกับองค์การมาหลายปี

2. ความผูกพันกับองค์การด้านความรู้สึก (Effective Commitment) หมายถึง ความต้องการที่แน่วแน่ของพนักงานที่จะทำงานเพื่อองค์การ เนื่องจากเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเพราะพนักงานยอมรับในจุดยืนขององค์การและต้องการช่วยเหลือองค์การให้บรรลุภารกิจ

3. ความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกถึงหน้าที่ของตนเองในองค์การจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความคำนึงถึงสิ่งที่บุคคลรอบข้างคิดเกี่ยวกับการออกจากองค์การ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ยกมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การนั้น มีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก (Effective Commitment) ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ผู้วิจัยจึงได้อ้างอิงตามแนวคิดและองค์ประกอบของ Greenberg and Baron (2000) อ้างใน พนิดา ศรีโพธิ์ทอง (2550) ในการกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยนี้

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์การและผู้ปฏิบัติเอง นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Steers (1977. อ้างถึงใน อัจฉราวดี จุติสมวาร. 2548) กล่าวว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์การเป็นหัวข้อที่มีผู้รู้น้อยมาก แต่จากรากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ เราอาจคาดหวังได้ว่าความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดมุ่งหมายและคุณค่าขององค์การ จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขาโดยที่เขาจะช่วยเหลือ และทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่พวกเขายอมรับ ซึ่ง Steers ได้ยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Koch และ Steers ในงานวิจัย 2 ชิ้น ความผูกพันเป็นเสมือนตัวแทนในการทำนายการลาออก ซึ่งจะทำให้เห็นได้ชัดเจนมากกว่าเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

3. เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น ทั้งนี้จากงานที่ทำอยู่เปรียบเทียบเสมือนตัวจักรที่สำคัญ ในการช่วยสนับสนับให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

4. จากคำจำกัดความของความผูกพัน เราคาดได้ว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามโดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการกระทำเพื่อองค์การ บางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพเยี่ยมยอด

Greenberg and Baron (1977. อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ลีลาประเทือง. 2544) กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจกันมาก และมีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางเพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันของพนักงานที่องค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน และอัตราการ
เข้าออกของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและการเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกิจการขององค์การ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยินดีให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือแต่เพียงเล็กน้อย หรือปฏิเสธที่จะให้ความช่วยเหลือ

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การสามารถส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไป พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงจะมีความสุขสนุกกับการทำงานความสำเร็จในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุขและโดยที่การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตมนุษย์ ดังนั้น จึงสมเหตุผลที่จะกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความจงรักภักดีกับองค์การส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานในอนาคตขององค์การ

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ปัจจุบันเป็นบริษัทเอกชนที่ดำเนินการโดยทุนส่วนตัว 100% มีโรงงานทั้งหมด 6 แห่งทั่วโลกที่ถือหุ้น 100% โดยเจ้าของเอง แบ่งเป็นโรงงานจำนวน 2 แห่งที่ดำเนินกิจการอยู่ในประเทศอังกฤษ และมีโรงงานที่ตั้งอยู่ที่ประเทศไทยในจังหวัดชลบุรี ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2544 และอีก 1 แห่งในประเทศบราซิล ปัจจุบันมีตัวแทนจำหน่ายประมาณ 750 ตัวแทน จาก 35 ประเทศ โดยบริษัทที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยเป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในโรงงานแห่งนี้ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ประเภทเหล็กและอลูมิเนียม ระบบท่อไอเสีย ถังเก็บเชื้อเพลิง และฝาปิดโครเมียม โดยกระบวนการผลิตของโรงงานแห่งนี้ ประกอบไปด้วย

1. การตัดท่อโดยใช้แสงเลเซอร์
2. การตัดโดยใช้แสงเลเซอร์ (เครื่องตัดเลเซอร์ 5 แกน)
3. การเชื่อมโลหะแบบ TIG
4. การเชื่อมโลหะแบบ MIG
5. การเชื่อมโลหะแบบ Robot
6. การใช้เครื่องจักรแบบ CNC
7. การดัดโค้งท่อ
8. การขัดผิว
9. การชุบโครเมียม
10. การเคลือบโครเมียม
11. การเคลือบแป้งสี
12. การทำสี

ส่วนผลิตภัณฑ์หรือชิ้นส่วนยานยนต์ที่ผลิตขึ้นโดยโรงงานแห่งนี้ ประกอบไปด้วย

1. โครงกรอบเหล็กสำหรับรถจักรยานยนต์
2. โครงกรอบอลูมิเนียมสำหรับรถจักรยานยนต์
3. ถังน้ำมันเชื้อเพลิง
4. เพลา
5. ระบบท่อไอเสีย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ฝาครอบปิดเครื่องยนต์จักร
7. ชิ้นส่วนที่เคลือบด้วยโครเมียม

ปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 267 คน (ข้อมูลเดือน มีนาคม : 2558) โดยสามารถจำแนกจำนวนของพนักงานในแต่ละแผนกได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนของพนักงานในแต่ละแผนก

แผนก	จำนวนประชากร
5 Axis Laser	5
Black Paint	2
Chemical Finishing	11
Cover Line	5
Edge Tube Laser	4
Engineering	17
Headers	22
Human Resource	3
Machining	6
Maintenance	12
Manufacturing	6
Material Handling	20
Polishing	5
Quality Control	26
Safety Health & Environment	1
Steel Fabrication	56
Tank & Pressing	44
Tube Preparation	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ลลิลธร มะระกานนท์ (2550) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศขององค์การของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายการผลิตของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศขององค์การ และแบบสอบถามวัดระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ การทดสอบเปรียบเทียบโดยค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์ผลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC ซึ่งได้ผลการศึกษาว่าพนักงานมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และฝ่ายงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรุณี สกุลมา (2550) ได้ทำการศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานสายงานช่องทางการจัดจำหน่ายและการขาย บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 304 คน โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์จำแนกพหุ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการศึกษาพบว่าพนักงานสายงานช่องทางการจัดจำหน่ายลการขาย บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีระดับของบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับของความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ คือ ความมั่นคงในงาน การติดต่อสื่อสาร การรับรู้ในผลงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การสนับสนุนให้มีการอบรมพัฒนา มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน

สานิตตา วงศ์สุรเสรษฐ์ (2551) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32 จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุระหว่าง 20 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในองค์การมานาน 1 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับชั้นต้น ผลการศึกษาพบวากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ สำหรับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้นปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Abayomi Olanrewaju Adeoye และคณะ (2014) วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้มุ่งไปที่ผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อการดำเนินธุรกิจในเมืองลากอส การดำเนินงานของธุรกิจนั้นเกิดจากคนที่อยู่ในองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพวกเขา นั่นคือ BP = F (PxE) ซึ่งพวกเขาได้ทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้ศึกษากับองค์การ โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 150 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามจำนวน 120 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมา จากผลการวิจัยของพวกเขาทำให้พบว่า บรรยากาศองค์การที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Fauziah Noordin และคณะ (2010) จากผลการวิจัยของพวกเขาแสดงให้เห็นว่า พนักงานสามารถรับรู้บรรยากาศองค์การ ได้ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของส่วนประกอบของบรรยากาศองค์การอยู่ในช่วงต่ำสุดที่ 3.38 ไปจนถึงช่วงที่สูงสุดที่สุด อยู่ที่ 3.77 ซึ่งได้จากการประมาณค่าของ Likert scale ทั้ง 5 ระดับ บรรยากาศขององค์การด้านความต่อเนื่องจะเป็นด้านที่ต่ำที่สุดจากองค์ประกอบทั้งหมดของความผูกพันต่อองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.22 ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลลัพธ์ของงานวิจัยนี้สามารถบ่งชี้ได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องไม่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์การ การทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ทั้งหมดนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงสถานการณ์ปัจจุบันของ บริษัท เอบีซี เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอเรียบเรียงสาระสำคัญตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 267 คน (ข้อมูลเดือน มีนาคม : 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5 (ยุทธ ไกรวรรณ์, 2553)

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \tag{3.1}$$

เมื่อ n หมายถึง ขนาดตัวอย่างที่ทำการศึกษา

N หมายถึง ขนาดประชากรในการศึกษานี้จำนวน 267 คน

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากรโดยกำหนด 0.05

$$n = \frac{267}{1 + (267)0.05^2} = 160.12$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 161 คน และจะใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ที่ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยมีลักษณะแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

มาตรวัดของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้ค่าคำตอบเป็น 5 ระดับ ซึ่งแบบสอบถามของการศึกษาครั้งนี้ได้ออกแบบให้ตัวเลือกของคำตอบในตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ในตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับคะแนนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากตำรา ข้อความทางวิชาการ วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2542) และระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540)

3.จัดทำแบบสอบถาม

4.จัดพิมพ์และนำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อแก้ไข ตรวจสอบและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

5.ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในเชิงวิจัย โดยมีรายนาม ดังนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์	อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2	ดร.พยัต วุฒิรงค์	รองผู้อำนวยการ	สถาบันวิวัฒน์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งมหาวิทยาลัยมหิดล
3	คุณนิรันดร์ คะวะณะเสวิน	ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรม	บริษัท ไทรอัมพ์ มอเตอร์ไซเคิลส์(ไทยแลนด์)จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

7.นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

8.ทำการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2}\right\} \qquad (3.2)$$

α	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่น
k	หมายถึง	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
$\sum S_i^2$	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_i^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นยอมรับได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ที่เป็นข้อมูลของ บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ต้องได้ค่าแอลฟา (α) ไม่ต่ำกว่า 0.70 โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นในวิธีของ Cronbach’ Alpha Coefficient แสดงดังตารางที่ 3.3 – 3.4

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น
โครงสร้างองค์การ	0.728
การติดต่อสื่อสาร	0.760
ความเป็นผู้นำ	0.753
การทำงานเป็นทีม	0.828
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.750
รวม	0.759

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 3.3 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759 ประกอบไปด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ 0.728 ด้านการติดต่อสื่อสาร0.760 ด้านความเป็นผู้นำ 0.753 ด้านการทำงานเป็นทีม 0.828 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 0.750 ตามลำดับ

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ความรู้สึก	0.760
ความต่อเนื่อง	0.875
บรรทัดฐาน	0.900
รวม	0.887

จากตารางที่ 3.4 แสดงให้เห็นถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.887 ประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึก 0.760 ด้านความต่อเนื่อง 0.875 และด้านบรรทัดฐาน 0.900 ตามลำดับ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและค้นหาข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองซึ่งประกอบด้วยแบบสอบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว เอกสารจากคณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความร่วมมือในการออกแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนผู้วิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์

3. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่ได้รับจากการค้นคว้า รวบรวมบทความ วารสาร เอกสาร จากงานวิจัยต่างๆ ทั้งจากภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาแนะนำไปใช้การวิเคราะห์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

3.4.2 นำข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร

3.4.3 นำข้อมูลบรรยากาศองค์การในแต่ละปัจจัยได้แก่ โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยค่าสถิติที่นำมาเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายเป็นรายข้อ

เกณฑ์ในการแปลค่าระดับบรรยากาศองค์การ ทำโดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \qquad (3.3)$$

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

$$= 0.8$$

ดังนั้น การแบ่งระดับบรรยากาศองค์การ สามารถจำแนกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับบรรยากาศองค์การ
1.000 – 1.800	ต่ำที่สุด
1.801 – 2.600	ต่ำ
2.601 – 3.400	ปานกลาง
3.401 – 4.200	สูง
4.201 – 5.000	สูงที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert's Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2554)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์การแตกต่างกันมาก

3.4.4 นำข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าสถิติที่นำมาเสนอข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบายเป็นรายข้อ

เกณฑ์การแปลค่าของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทำโดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \qquad (3.4)$$

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

$$= 0.8$$

ดังนั้น การแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์การ สามารถจำแนกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์การ
1.000 – 1.800	ต่ำที่สุด
1.801 – 2.600	ต่ำ
2.601 – 3.400	ปานกลาง
3.401 – 4.200	สูง
4.201 – 5.000	สูงที่สุด

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert's Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2554)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันมาก

3.4.5 นำข้อมูลปลายเปิดจากแบบสอบถาม ที่เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมานำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.6 ทำการทดสอบสมมุติฐาน ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ x 100}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.5)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์การในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยคำนวณได้จากสูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{n} \quad (3.6)$$

เมื่อ X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$ หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^i - (\sum X_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.7)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่าง อ้างอิงไปสู่ประชากร โดยศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไร ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่า ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} \ldots + \beta_k x_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.8)$$

เมื่อ Y_i = ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ i = 1,2,...,n

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_{ji} = ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ j = 1,2,...,k

β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_j = ค่าสัมประสิทธิ์ของการดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ j

ε_i = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i

k = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหมาย (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 x_{1i} + b_2 x_{2i} \ldots + b_k x_{xi} \qquad (3.9)$$

โดยที่ $\hat{Y}_i$ เป็นค่าประมาณ Yi และ $b_0, b_1, b_2, \ldots, b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ ตามลำดับการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \ldots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ หาได้โดยวิธี Least Squares Method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ซึ่งจะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \qquad (3.10)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ . \\ . \\ . \\ Y_n \end{bmatrix}, X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \ldots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \ldots & x_{k2} \\ 1 & . & . & \ldots & x_{12} \\ 1 & . & . & \ldots & x_{12} \\ 1 & . & . & \ldots & x_{12} \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \ldots & x_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ . \\ . \\ . \\ b_k \end{bmatrix}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \ldots \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_j \text{ อย่างน้อย } 1 \text{ ค่าที่ } \neq 0 \; j = 1,2,\ldots,k$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \tag{3.11}$$

เมื่อ k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\overline{Y}$ คือ ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df= k,(n-k-1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value ค่ามากกว่า หรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df= k,(n-k-1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value ค่าน้อยกว่า หรือเท่ากับ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_j \neq 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{s_{b_j}} \tag{3.12}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ var(bj) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.13)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.14)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า จากตารางที่ df = n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value ค่ามากกว่า หรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_o นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระที่ j ค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $t_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง)หรือ t_α (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ df = n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value ค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_o ยอมรับ H_1 แสดงว่าอิทธิพลตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$)

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_o) หมายความเมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความหมายได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

Coefficient of Determination, (R^2)

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y และค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \; x\; 100 \quad , 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.15)$$

การกำหนดค่าตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรต่างๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

R = สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ

k = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 5

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 161 คน

$\hat{Y}_i$ = ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน

X_1= โครงสร้างองค์การ

X_2= การติดต่อสื่อสาร

X_3= ความเป็นผู้นำ

X_4= การทำงานเป็นทีม

X_5= สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 คน โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดและผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.5 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	145	90.1
หญิง	16	9.9
รวม	161	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	0	0.0
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	83	51.6
มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	69	42.8
มากกว่า 40 ปี - 50 ปี	9	5.6
มากกว่า 50 ปี	0	0.0
รวม	161	100.0
3. รายได้		
มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท	73	45.4
มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท	57	35.4
มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท	24	14.9
มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท	6	3.7
มากกว่า 50,000 บาท	1	0.6
รวม	161	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า	46	28.6
อนุปริญญา / ปวส.	54	33.5
ปริญญาตรี	50	31.1
สูงกว่าปริญญาตรี	11	6.8
รวม	161	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
5 Axis Laser	3	1.9
Black Paint	1	0.6
Chemical Finishing	7	4.3
Cover Line	3	1.9
Edge Tube Laser	2	1.2
Engineering	10	6.2
Headers	13	8.1
Human Resource	2	1.2
Machining	4	2.5
Maintenance	7	4.3
Manufacturing	4	2.5
Material Handling	12	7.5
Polishing	3	1.9
Quality Control	16	9.9
Safety Health & Environment	1	0.6
Steel Fabrication	34	21.1
Tank & Pressing	26	16.1
Tube Preparation	13	8.2
รวม	161	100.0
6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4	2.5
มากกว่า 1 ปี - 5 ปี	73	45.3
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	52	32.4
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	28	17.4
มากกว่า 15 ปี - 20 ปี	2	1.2
มากกว่า 20 ปี	2	1.2
รวม	161	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 ราย ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ42.9 อายุมากกว่า 40 ปี - 50 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 ราย ส่วนใหญ่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ รายได้มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รายได้มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 รายได้มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และ รายได้มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 ราย ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่าจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 ราย ส่วนใหญ่สังกัดอยู่หน่วยงาน Steel Fabrication จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 รองลงมาคือหน่วยงาน Tank & Pressing จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 หน่วยงาน Quality Control จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 หน่วยงาน Tube Preparation และ Headers จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 หน่วยงาน Material Handling จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 หน่วยงาน Engineering จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 หน่วยงาน Chemical finishing และ Maintenance จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 หน่วยงาน Machining และ Manufacturing จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 หน่วยงาน 5 Axis Laser รวมถึง Cover Line และ Polishing จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 หน่วยงาน Edge Tube Laser และ Human resource จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 หน่วยงาน Black Paint และ Safety Health & Environment จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 161 ราย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 1 ปี - 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี - 15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี เป็นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านต่างๆ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) แสดงดังตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับและลำดับที่ของบรรยากาศองค์การ

ด้านที่	บรรยากาศองค์การ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	โครงสร้างองค์การ	3.391	0.498	ปานกลาง	4
2	การติดต่อสื่อสาร	3.927	0.483	สูง	2
3	ความเป็นผู้นำ	3.763	0.618	สูง	3
4	การทำงานเป็นทีม	4.342	0.452	สูงที่สุด	1
5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.807	0.458	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.646	0.502	สูง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.646 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.502 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 การทำงานเป็นทีม พบว่าอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.342 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.452

ลำดับที่ 2 การติดต่อสื่อสาร พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.483

ลำดับที่ 3 ความเป็นผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618

ลำดับที่ 4 โครงสร้างองค์การ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.391 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.498

ลำดับที่ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.807 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.458

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ

ข้อที่	โครงสร้างองค์การ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	3.652	0.744	สูง	1
2	บริษัทของท่านมีการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้บริหารระดับรองลงไปให้ตัดสินใจแทนเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน	3.373	0.697	ปานกลาง	3
3	บริษัทของท่านมีความยืดหยุ่นในกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆเพื่อให้ผลการทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.180	0.948	ปานกลาง	5
4	บริษัทของท่านสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.429	0.827	สูง	2
5	บริษัทมีการโครงสร้างการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและคล่องตัว	3.323	0.795	ปานกลาง	4
	โดยรวม	3.391	0.498	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.391 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.498 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 3.652 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 3.429

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้บริหารระดับรองลงไปให้ตัดสินใจแทน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 3.373 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการโครงสร้างการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและคล่องตัว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 3.323 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.795

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีความยืดหยุ่นในกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆเพื่อให้ผลการทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่เท่ากับ 3.180 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.948

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อที่	การติดต่อสื่อสาร	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการสื่อสารที่ทำให้ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงเสมอ	3.776	0.733	สูง	5
2	บริษัทของท่านมีช่องทางให้ท่านสามารถสอบถามข้อมูลข่าวสารต่างๆได้ตลอดเวลา	4.081	0.741	สูง	1
3	ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากบริษัท มีความถูกต้องและใกล้เคียงความเป็นจริงเสมอ	3.913	0.711	สูง	3
4	บริษัทของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในบริษัทอย่างทั่วถึง	4.025	0.750	สูง	2
5	บริษัทของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างพนักงานภายในบริษัทอยู่เสมอ	3.839	0.558	สูง	4
โดยรวม		3.927	0.483	สูง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.927 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.483 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านมีช่องทางให้ท่านสามารถสอบถามข้อมูลข่าวสารต่างๆได้ตลอดเวลา พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.081 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.741

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในบริษัทอย่างทั่วถึง พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.025 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.750

ลำดับที่ 3 ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากบริษัท มีความถูกต้องและใกล้เคียงความเป็นจริงเสมอ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.913 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างพนักงานภายในบริษัทอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.839 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.558

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการสื่อสารที่ทำให้ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงเสมอ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.776 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำ

ข้อที่	ความเป็นผู้นำ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	3.627	0.568	สูง	4
2	ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ท่านทราบถึงความต้องการหรือความคาดหวังในเรื่องงานจากท่าน	3.919	1.055	สูง	2
3	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่าน เมื่อท่านได้ตัดสินใจหรือทำงานใดๆที่ผิดพลาดไป	3.727	0.716	สูง	3
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.932	0.930	สูง	1
5	ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม	3.609	0.916	สูง	5
	โดยรวม	3.763	0.618	สูง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.763 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.932 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.930

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ท่านทราบถึงความต้องการหรือความคาดหวังในเรื่องงานจากท่าน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.919 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.055

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่าน เมื่อท่านได้ตัดสินใจหรือทำงานใดๆที่ผิดพลาดไป พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.727 และพนักงานแต่ละคนมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.716

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่ท่าน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.627 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.568

ลำดับที่ 5 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.609 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.916

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	เพื่อนร่วมทีมมีความน่าเชื่อถือและปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.161	0.580	สูง	4
2	เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	4.118	0.684	สูง	5
3	พนักงานในทีม มีความเป็นกันเองและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่	4.596	0.492	สูงที่สุด	1
4	สมาชิกในทีมงานของท่านมีความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี	4.441	0.534	สูงที่สุด	2
5	บริษัทของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงาน	4.391	0.526	สูงที่สุด	3
โดยรวม		4.342	0.452	สูงที่สุด	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.342 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.452 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 พนักงานในทีม มีความเป็นกันเองและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.596 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.492

ลำดับที่ 2 สมาชิกในทีมงานของท่านมีความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.441 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.534

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.391 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.526

ลำดับที่ 4 เพื่อนร่วมทีมมีความน่าเชื่อถือและปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.161 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.580

ลำดับที่ 5 เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.118 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.684

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.901	0.718	สูง	2
2	บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.919	0.689	สูง	1
3	สถานที่ปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการทำงาน	2.373	0.697	ต่ำ	3
4	สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงดังรบกวนจนเกินไป	2.019	0.647	ต่ำ	4
5	สถานที่ปฏิบัติงานมีขนาดพื้นที่ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1.826	0.648	ต่ำ	5
	โดยรวม	2.807	0.458	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.807 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.458 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.919 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.689

ลำดับที่ 2 สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.901 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.718

ลำดับที่ 3 สถานที่ปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.373 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 4 สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงดังรบกวนจนเกินไป พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.019 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.647

ลำดับที่ 5 สถานที่ปฏิบัติงานมีขนาดพื้นที่ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.826 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.648

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านความรู้สึก(Affective Commitment) ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8 - 4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์การ	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความรู้สึก	3.642	0.422	สูง	1
2	ด้านความต่อเนื่อง	3.114	0.710	ปานกลาง	2
3	ด้านบรรทัดฐาน	2.809	.0.666	ปานกลาง	3
โดยรวม		3.188	0.599	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.188 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.599 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความรู้สึก พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งเท่ากับ 3.642 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.422

ลำดับที่ 2 ด้านความต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งเท่ากับ 3.114 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.710

ลำดับที่ 3 ด้านบรรทัดฐาน พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งเท่ากับ 2.809 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

ข้อที่	ความรู้สึก	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านรู้สึกพอใจที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป	3.422	0.730	สูง	4
2	ท่านพูดถึงบริษัทของท่านในแง่ดีกับบุคคลภายนอก	3.720	0.550	สูง	3
3	ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้	3.882	0.529	สูง	2
4	ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับบริษัทแห่งนี้	3.149	0.831	ปานกลาง	5
5	ท่านพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของบริษัทอย่างเต็มที่	4.037	0.459	สูง	1
โดยรวม		3.642	0.422	สูง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.642 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.422 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ท่านพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของบริษัทอย่างเต็มที่ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.037 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.459

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.149 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 3 ท่านพูดถึงบริษัทของท่านในแง่ดีกับบุคคลภายนอก พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.720 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.550

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกพอใจที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.730

ลำดับที่ 5 ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.149 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

ข้อที่	ความต่อเนื่อง	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	แม้ว่าท่านจะมีความรู้สึกอยากลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ก็เป็นสิ่งที่ยากจะเป็นจริงได้	3.503	0.845	สูง	1
2	หากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของท่านยุ่งเหยิง	3.099	0.776	ปานกลาง	3
3	ท่านคิดว่าเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวง หากท่านลาออกจากบริษัทแห่งนี้	2.901	0.784	ปานกลาง	4
4	ท่านคิดว่ายังมีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้	3.193	0.884	ปานกลาง	2
5	หากท่านลาออก ท่านจะเสียหลายสิ่งหลายอย่างที่บริษัทอื่นอาจให้ท่านไม่ได้เท่ากับบริษัทแห่งนี้	2.876	0.998	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.114	0.710	ปานกลาง	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.114 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.710 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 แม้ว่าท่านจะมีความรู้สึกอยากลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็เป็นสิ่งที่ยากจะเป็นจริงได้ พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.503 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.845

ลำดับที่ 2 ท่านคิดว่ายังมีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.193 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 3 หากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของท่านยุ่งเหยิง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.099 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.776

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวง หากท่านลาออกจากบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.901 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 5 หากท่านลาออก ท่านจะเสียหลายสิ่งหลายอย่างที่บริษัทอื่นอาจให้ท่านไม่ได้เท่ากับบริษัทแห่งนี้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.876 พนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ข้อที่	บรรทัดฐาน	$\overline{X}$	S.D	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านคิดว่าท่านจะจงรักภักดีต่อบริษัทแห่งนี้ตลอดไป	2.795	0.784	ปานกลาง	4
2	ท่านคิดว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป	3.037	0.797	ปานกลาง	1
3	ท่านคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกนักที่จะลาออกจากบริษัทนี้ หากท่านได้รับข้อเสนอจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า	2.534	0.915	ต่ำ	5
4	ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อบริษัทใดบริษัทหนึ่งเพียงแห่งเดียว	2.839	0.706	ปานกลาง	2[a]
5	ท่านคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ทำให้ได้รับโอกาสต่างๆในชีวิตที่ดีขึ้น	2.839	0.798	ปานกลาง	2[a]
	โดยรวม	2.809	0.666	ปานกลาง	-

หมายเหตุ a หมายถึงลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.809 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.666 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.037 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 2 ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อบริษัทใดบริษัทหนึ่งเพียงแห่งเดียว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.839 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.706

ท่านคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ทำให้ได้รับโอกาสต่างๆในชีวิตที่ดีขึ้น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.839

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.798

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าท่านจะจงรักภักดีต่อบริษัทแห่งนี้ตลอดไป พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.795 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.784

ลำดับที่ 5 ท่านคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกนักที่จะลาออกจากบริษัทนี้ หากท่านได้รับข้อเสนอจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า พบว่าอยู่ในระดับต่ำ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.534 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.915

4.4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบ Stepwise โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต่างๆ ไว้เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในรูปแบบของสมการเชิงเส้นตรงไว้ ดังนี้

X_1= โครงสร้างองค์การ

X_2= การติดต่อสื่อสาร

X_3= ความเป็นผู้นำ

X_4= การทำงานเป็นทีม

X_5= สภาพแวดล้อมในการทำงาน

$\hat{Y}_1$= ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

$\hat{Y}_2$= ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

$\hat{Y}_3$= ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

$\hat{Y}_4$= ค่าพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.256	3.320	0.001**
โครงสร้างองค์การ (X_1)	0.390	5.838	0.000**
การติดต่อสื่อสาร (X_2)	0.036	0.594	0.553
ความเป็นผู้นำ (X_3)	-0.096	-1.896	0.060
การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.143	2.161	0.032*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5)	0.236	3.344	0.001**
$R = 0.593$; $R^2 = 0.351$; SEE = 0.345 ; F = 16.777 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.351 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 35.1 โดยที่โครงสร้างองค์การ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.390$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.236$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.143$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการติดต่อสื่อสารและความเป็นผู้นำไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 1.256^{**} + 0.390^{**} X_1 + 0.036 X_2 - 0.096 X_3 + 0.143^{*} X_4 + 0.236^{**} X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	2.417	3.208	0.002**
โครงสร้างองค์การ (X_1)	-0.301	-2.259	0.025*
การติดต่อสื่อสาร (X_2)	0.071	0.594	0.553
ความเป็นผู้นำ (X_3)	-0.049	-0.492	0.623
การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.060	0.454	0.650
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5)	0.485	3.456	0.001**
$R = 0.303$; $R^2 = 0.092$; SEE = 0.687 ; F = 3.139 ; p-value = 0.010*			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.092 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 9.2 โดยที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.485$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ โครงสร้างองค์การ มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องในเชิงเส้นตรง ($b_1 = -0.301$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ และการทำงานเป็นทีมไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 2.417^{**} - 0.301^{*} X_1 + 0.071 X_2 - 0.049 X_3 + 0.060 X_4 + 0.485^{**} X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.866	-1.344	0.181
โครงสร้างองค์การ (X_1)	0.327	2.877	0.005**
การติดต่อสื่อสาร (X_2)	-0.004	-0.040	0.968
ความเป็นผู้นำ (X_3)	0.016	0.189	0.850
การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.298	2.643	0.009**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5)	0.436	3.631	0.000**
$R = 0.495$; $R^2 = 0.245$; SEE = 0.588 ; F = 10.058 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.245 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 24.5 โดยที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_5 = 0.485$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือโครงสร้างองค์การ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในเชิงเส้นตรง ($b_1 = 0.327$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.298$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการติดต่อสื่อสารและความเป็นผู้นำ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = -0.866 + 0.327^{**} X_1 - 0.004 X_2 + 0.016 X_3 + 0.298^{**} X_4 + 0.436^{**} X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 4 : โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.935	2.110	0.036*
โครงสร้างองค์การ (X_1)	0.139	1.774	0.078
การติดต่อสื่อสาร (X_2)	0.034	0.486	0.628
ความเป็นผู้นำ (X_3)	-0.043	-0.726	0.469
การทำงานเป็นทีม (X_4)	0.167	2.152	0.033*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5)	0.386	4.667	0.000**
$R = 0.485$; $R^2 = 0.235$; SEE = 0.587 ; F = 9.536 ; p-value = 0.000**			

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.235 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 23.5 โดยที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด (b_5 = 0.386) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในเชิงเส้นตรง (b_4 = 0.167) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร และความเป็นผู้นำไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.935^* + 0.139\ X_1 + 0.034\ X_2 - 0.043\ X_3 + 0.167^*X_4 + 0.386^{**}X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

จากแบบสอบถามตอนที่ 5 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 โดยสามารถสรุปได้ว่า

1. สถานที่ปฏิบัติงานมีสภาพอากาศที่ร้อน
2. มีฝุ่นจากการขัดโลหะเยอะมาก
3. มีเสียงดังรบกวนในขณะปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง "บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง" ซึ่งจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 90.1 มีช่วงอายุมากกว่า 20 ปี ถึง 30 ปี เป็นจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รายได้อยู่ในช่วงมากกว่า 10,000 บาท ถึง 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 ระดับของการศึกษาเป็นระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ฝ่าย Steel Fabrication เป็นส่วนมาก โดยมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง มากกว่า 1 ปี ถึง 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การพบว่า ระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.646 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.502 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ บรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.188 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.599 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก

จากการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความรู้สึก ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

โครงสร้างองค์การและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสารและความเป็นผู้นำไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 35.1

5.1.5 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต่อเนื่อง ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และโครงสร้างองค์การ มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ และการทำงานเป็นทีมไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 9.2

5.1.6 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

จากการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างองค์การ และการทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการติดต่อสื่อสารและความเป็นผู้นำ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 24.5

5.1.7 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

จากการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ สามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร และความเป็นผู้นำไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ 23.5

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การอภิปรายบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านและสามารถเรียงลำดับตัวแปร ได้ดังนี้

1.ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับบริษัทแห่งนี้ต่อไปเป็นเวลานาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมที่จะร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับองค์การอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่องจากองค์การมีสวัสดิการที่คุ้มครองพนักงานรวมถึงครอบครัวของพนักงาน และมีนโยบายที่จะให้พนักงานสามารถเติบโตไปในสายงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ได้ เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงสวัสดิการทางด้านการออมและการกู้ยืมเงิน ซึ่งถือเป็นนโยบายที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น สอดคล้องกับ Greenberg and Baron (1977) ที่สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจกันมาก และมีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางเพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน และอัตราการเข้าออกของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2.ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าการที่จะลาออกจากองค์การนั้นเป็นสิ่งที่ยุ่งยากและยังมีทางเลือกที่น้อยเกินไปที่จะลาออก นั่นคือพนักงานจะไม่ลาออกจากองค์การหากไม่ได้รับการจ้างงานจากองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่มากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า ความผูกพันด้านความต่อเนื่องเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับผลประโยชน์หรือมีความจำเป็นที่จะต้องคงอยู่กับองค์การต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3.ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานไม่ได้คิดว่าจะจงรักภักดีต่อองค์การและร่วมงานกับองค์การเพียงแห่งเดียวไปตลอดชีวิตและพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การหากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น หากพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของรายได้ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ มากกว่า 10,000 บาท ถึง 20,000 บาท โดยคิดเป็นร้อยละ 45.3 หากในอนาคตพนักงานในกลุ่มนี้เติบโตและมีประสบการณ์ในงานที่มากขึ้น พนักงานจะสามารถหางานกับองค์การอื่นๆเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มากกว่าเดิมได้ ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งของการเกิดอัตราการลาออกที่สูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (2000) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดขององค์การในแง่ของความหลากหลายของความผูกพันต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ และพบว่าความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นการที่พนักงานรู้สึกถึงหน้าที่ของตนเองในองค์การจากเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การด้านบรรทัดฐานสูงจะมีความคำนึงถึงสิ่งที่บุคคลรอบข้างคิดเกี่ยวกับการออกจากองค์การ

5.2.2 การอภิปรายระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตัวแปร ได้ดังนี้

1.สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานเป็นลักษณะของโรงงานขึ้นรูปโลหะที่มีกระบวนการเชื่อมและอบชุบโลหะที่อุณหภูมิสูง ส่งผลให้สถานที่ปฏิบัติงานมีอุณหภูมิสูงไปด้วย นอกจากนี้ยังมีกระบวนการขัดโลหะเพื่อตกแต่งผิว ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดเสียงดังรบกวนในขณะปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาถึงการออกแบบแผนผังของโรงงาน พบว่าเป็นแผนผังการผลิตเป็นชนิดแบบไม่ต่อเนื่อง (Job Shop) ประกอบกับพื้นที่ของโรงงานที่คับแคบ ส่งผลทำให้มีผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตเสร็จแล้วกองรวมกัน เพื่อรอทำการผลิตในกระบวนการต่อไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงานอันเป็นผลให้เกิดการรับรู้และความรู้สึกในการทำงานโดยตรงต่อพนักงาน มีอิทธิพลทำให้การทำงานของพนักงานไม่สะดวก เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีจึงก่อให้เกิดความไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานและไม่ยินดีที่จะร่วมงานกับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ สังข์ศรีจันทร์ (2552) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การที่บุคคลในองค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

2.การทำงานเป็นทีมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานมากเป็นลำดับที่สอง โดยพบว่าพนักงานมีความเป็นกันเองและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี มีความไว้วางใจและเชื่อถือกัน มีความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การได้ทำการรับสมัครพนักงานที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่ตรงกับงาน เช่น การรับพนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาทางด้านงานเชื่อมมาเป็นช่างเชื่อม จึงทำให้พนักงานมีพื้นฐานการทำงานที่ดีและสามารถเรียนรู้งานได้ไว ประกอบกับมีนโยบายส่งเสริมทักษะการทำงานให้กับพนักงาน โดยมีการสอบเพื่อวัดผล รวมถึงมีการสอบเทียบและประเมินโดยผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งหากพนักงานสอบผ่านจะได้รับเงินค่าทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (1984) ที่กล่าวว่า ความเห็นใจ ความอบอุ่นและการสนับสนุน รวมถึงการให้กำลังใจจากสมาชิกและหัวหน้า ทำให้เกิดความมั่นใจใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงาน และการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้และทักษะทำให้พนักงานเติบโตและสามารถนำความคิดและวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ได้ นอกจากนี้การให้รางวัลและผลตอบแทนจะส่งเสริมให้พนักงานมีการเพิ่มผลผลิต ทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

3.โครงสร้างองค์การ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงาน เนื่องจากรูปแบบการการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและให้อิสระแก่พนักงานทุกคนในการตัดสินใจ สามารถปรับเปลี่ยนแบบแผนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พนักงานทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในขอบเขตที่ระบุไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้ว โดยพนักงานรับรู้ถึงระดับความรับผิดชอบ ขอบเขตและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี จึงไม่ส่งผลใดๆต่ออัตราการลาออกหรือความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stringer (2002) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การโดยได้พัฒนาแบบสอบถามทั้ง 6 ด้าน และพบว่า โครงสร้างองค์การถือเป็นการตอบสนองตามความรู้สึกของพนักงานว่า มีการจัดการและมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระดับโครงสร้างจะมีน้อยเมื่อพนักงานมีความสับสนในภาระหน้าที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ

4.การติดต่อสื่อสาร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงาน เนื่องจากบริษัทได้ให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานอยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในกันระหว่างแผนกและระหว่างพนักงานกันเองอย่างทั่วถึง ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ได้จะตรงกับความเป็นจริงเสมอและสามารถรับรู้ข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์และป้ายประกาศของบริษัทได้ตลอดเวลา โดยบริษัทมีนโยบายที่จะนำข้อมูลข่าวสารที่สำคัญต่างๆ มาทำการพูดคุยกันในที่ประชุมทุกเช้าเพื่อปรึกษาปัญหาต่างๆในแผนกหรือในองค์การ ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้อย่างคล่องตัว รวมถึงมีการรายงานปัญหาไปสู่ผู้บังคับบัญชาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขกันต่อไป ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆได้โดยตรง จึงไม่มีผลต่อการลาออกหรือความผูกพันต่อองค์การแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับ Timm (1990) ที่ได้สรุปบรรยากาศขององค์การในด้านของการสื่อสารไว้ คือ เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง (Openness in Downward Communication) สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานของเขาโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้ พร้อมทั้งรับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Listening in Upward Communication) บุคคลในแต่ระดับขององค์การควรจะรับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

5.ความเป็นผู้นำ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงาน โดยพบว่าผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบัลดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เมื่อเกิดความผิดพลาดหรือการกระทำใดๆที่ผิดพลาดจะมีการพูดคุยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ภายในองค์การ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญทำให้พนักงานมีความพอใจที่จะปฏิบัติงาน ไม่

เอกสารนี้มีลิขสิทธิ์ ห้ามนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กังวลต่อการทำงานที่ผิดพลาดหรือบกพร่อง ความเป็นผู้นำจึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และไม่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ซึ่งพบว่าผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับ Forehand (1964) ที่กล่าวว่า แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจ และหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร การพิจารณา มิติห่างเหิน มุ่งผลงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมากที่สุด และเมื่อพิจารณาข้อมูลเพิ่มเติมจากแบบสอบถามในส่วนของคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหลัก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะกับโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งนี้ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นด้านที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในโรงงานแห่งนี้มากที่สุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเกี่ยวกับนโยบายหรือแนวทางในการจัดการทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเกิดผลต่อพฤติกรรมของตัวบุคคลในการทำงานร่วมกันในองค์การ ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล เกิดความพอใจในงานและสุขภาพจิตทั่วไปที่ดี ดังนั้นโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งนี้ควรมีอุปกรณ์ความปลอดภัยเพื่อลดเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงานลง มีระบบจัดการกับฝุ่นที่เกิดจากการขัดโลหะและมีระบบการระบายอากาศหรือปรับอากาศในสถานที่ทำงานไม่ให้ร้อนจนเกินไป ในอนาคตหากมียอดการผลิตที่สูงขึ้นอาจใช้การออกแบบแผนผังการผลิตใหม่ ให้มีพื้นที่มากกว่าเดิมจะช่วยให้กระบวนการไหลของงานมีสภาพที่คล่องขึ้น หากไม่สามารถออกแบบแผนผังการผลิตใหม่เนื่องจากพื้นที่จำกัดและไม่สามารถขยายโรงงานได้ อาจนำระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี (Just in time) มาใช้โดยผลิตและส่งมอบงานที่ต้องการ ในเวลาที่ต้องการด้วยจำนวนที่ต้องการ จะทำให้งานรอระหว่างผลิต(Work in process) และวัตถุดิบ (Raw material) เกิดการผลิตและไหลได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีวัสดุคงคลังน้อยที่สุดหรือเป็นศูนย์ (Zero inventory), ระยะเวลารอคอยหรือเวลานำเป็นศูนย์ (Zero lead time) และของเสียน้อยหรือเป็นศูนย์ (Zero defect)

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มากขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การของโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งนี้เป็นวัฒนธรรมของชาวตะวันตก จึงไม่มุ่งเน้นนโยบายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แต่จะมุ่งเน้นไปที่ความสามารถเฉพาะทางหรือทักษะในตัวบุคคลนั้นๆ ดังนั้นโรงงานแห่งนี้ควรนำเอารูปแบบของการทำงานเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทีมมาใช้ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมที่มากขึ้น เช่น KAIZEN ที่เป็นกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ไม่มีที่สิ้นสุด โดยที่พนักงานทุกคนสามารถออกความเห็นได้อย่างอิสระ เป็นต้น โดยเริ่มจากการปรับปรุงพัฒนาทีละเล็กทีละน้อย เพื่อที่พนักงานจะสามารถนำความรู้และทักษะที่มี มาร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ และก่อให้เกิดโอกาสที่จะทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มากขึ้นไปพร้อมๆกับปัญหาในงานที่ลดลง พร้อมทั้งเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีของพนักงานเองด้วย ดังนั้นจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งเท่านั้น จึงมีข้อจำกัดในการนำผลงานวิจัยนี้ไปใช้อ้างอิงกับกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นหรือนำไปอ้างอิงได้อย่างกว้างขวางกับอุตสาหกรรมอื่นๆได้ทั้งหมด การศึกษาในระดับต่อไปในอนาคตควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆหรือทำการศึกษาในระดับที่กว้างขวางมากกว่าเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

ชุมพล ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. 2527. “บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่. โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.

ชูศรี วงศ์รัตนะ.2557. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.**พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐรุจ โตประภัสสร.2553. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเก็บค่าผ่านทางบริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน).” การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิภา แก้วศรีงาม. 2527. **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์.2552. **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล

ประไพ สุวภิรมย์โชติ. 2529. “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและอาจารย์กับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยการสาธารณสุขภาค.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประสิทธิ์ ลีลาประเทือง. 2544. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทบุญรอดบริเวอรี่ จำกัด.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พนิดา ศรีโพธิ์ทอง. 2550.“ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2553. **วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

เพลินพิศ ศิริสมบูรณ์.2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุทธไกยวรรณ์. 2553. **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS.**กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. 2542. **องค์การและการจัดการ Organization and Management.**พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.

รัชนิดา นิติพัฒนาภิรักษ์.2553. **ทิศทางสถานการณ์อุตสาหกรรมการผลิตรถจักรยานยนต์.** [สไลด์]. สมุทรปราการ : สถาบันยานยนต์

ลลิลธร มะระกานนท์. 2550. "การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน." วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วรวรรณ บุญล้อม.2551. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้." การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541.**พฤติกรรมองค์การ.**กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมยศนาวีการ. 2521. "**บรรยากาศองค์การ.**" **วารสารธรรมศาสตร์.** 7(มกราคม – มีนาคม 2521): 7 –84.

สมยศ นาวีการ.2543. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.

สานิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์. 2551. "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32" การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุชาติประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2540. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

สุเมธ สังข์ศรีจันทร์. 2552. "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทไปรษณีย์ไทยจำกัด (สำนักงานใหญ่)." การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2556. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11.** กรุงเทพฯ : ทิชเชอร์ติวเตอร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อรสา เปลี่ยนศาสตร์. 2553. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย." การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณี สกุลมา. 2550. "บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายงานช่องทางการจัดจำหน่ายและการขาย บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)." การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัจฉราวดี จุติสมวาร.2548."ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเงินทุน ธนชาติ จำกัด(มหาชน). กรุงเทพมหานคร." การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

AbayomiOlarewajuAdeoyeet. al. 2014. "The Impact Of Organizational Climate On Business Performance In Lagos Metropolis." **European Scientific Journal.** 7(26) : 1-12

Allen, N. J. and Meyer,J. P. 1990. "The Measure and Antecedents of Affective, Continuanuce andNormative Commitment to the Organization."**Journal of Occupational Psychology.** 1990(63): 1-18.

Alvin Toffler. 1981. **The Third Wave.** New York : Bantam Book.

Baron, R.A and Greenberg, J.1990. **Behavior in Organizations.** 3rd ed. America : Allyn and Bacon

Brown, W. and D.Moberg. 1980. **Organization Theory and Management: A Macroapproach.** New York : John Wiley & Sons.

Buchanan, Bruce. 1974. "Government Managers, Business Executives and Organizational Commitment" **Public Administration Review.** 1974(4) : 339-347.

Dubrin, A.J. 1984. **Applying Psycholoby: Individual and Organizational Effectiveness.** 4th ed.New Jersey:Prentice – Hll Inc.

FauziahNoordin. 2010. "Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment." **International Business & Economic Research Journal.** 9(2) : 1-10

Gilmer. 1971. **Industrial and Organizational Phycology**. New York : McGraw-Hill.

Milton, C.R. 1981. **Human Behavior in Organizations: Three levels of Behavior.** New Jersey:Prentice-Hill, Inc.

Kelly, J. 1980. **Organizational Behavior: Its Data, First Principles and Applications.** 3rd ed. Illinois:Iwrin, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Litwin, G.H. and Stringer, J.A.1968. **Motivation and Organization Climate.** Boston: Harvard University Press.

Litwin and Stringer. 1988. "Organizational Climate Questionnaire: An Inter- and Intra-Organizational assessment." **Journal of Management.** 6(1) : 65

Mowday, Richard T. Steers, Richard M. and Porter, Lyman W. 1982. **Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.** New York : Academic Press.

Sheldon, M.E. 1971. "Investment and involvements as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly.** 16 : 143-150.

Steers. 1979. **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.

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

Steers, R.M. and Porter, L. 1991. **Motivation and Work Behavior.** 5th ed. New York :Mcgraw-Hill Book Co.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาองค์การต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริง ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยนี้

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

นายธีระวัฒน์ กาญจนเพชรทอง

นักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

☐ หญิง ☐ ชาย

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี - 30 ปี

☐ มากกว่า 30 ปี - 40 ปี ☐ มากกว่า 40 ปี - 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

3. รายได้

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ☐ มากกว่า 10,000 บาท - 20,000 บาท

☐ มากกว่า 20,000 บาท - 30,000 บาท ☐ มากกว่า 30,000 บาท - 40,000 บาท

☐ มากกว่า 40,000 บาท - 50,000 บาท ☐ มากกว่า 50,000 บาท

4. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือต่ำกว่า ☐ อนุปริญญา / ปวส.

☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. หน่วยงานที่สังกัด

☐ 5 Axis Laser ☐ Black Paint

☐ Chemical Finishing ☐ Cover Line

☐ Edge Tube Laser ☐ Engineering

☐ Headers ☐ Human Resource

☐ Machining ☐ Maintenance

☐ Manufacturing ☐ Material Handling

☐ Polishing ☐ Quality Control

☐ Safety Health & Environment ☐ Steel Fabrication

☐ Tank & Pressing ☐ Tube Preparation

6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัทแห่งนี้

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ☐ มากกว่า 1 ปี - 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปี - 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี - 15 ปี

☐ มากกว่า 15 ปี - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง
โครงสร้างองค์การ						
1	บริษัทของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน					
2	บริษัทของท่านมีการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้บริหารระดับรองลงไปให้ตัดสินใจแทน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน					
3	บริษัทของท่านมีความยืดหยุ่นในกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆเพื่อให้ผลการทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
4	บริษัทของท่านสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
5	บริษัทมีการโครงสร้างการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและคล่องตัว					
การติดต่อสื่อสาร						
6	บริษัทมีการสื่อสารที่ทำให้ท่านได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงเสมอ					
7	บริษัทของท่านมีช่องทางให้ท่านสามารถสอบถามข้อมูลข่าวสารต่างๆได้ตลอดเวลา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง
8	ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับจากบริษัท มีความถูกต้องและใกล้เคียงความเป็นจริงเสมอ					
9	บริษัทของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในบริษัทอย่างทั่วถึง					
10	บริษัทของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างพนักงานภายในบริษัทอยู่เสมอ					
ความเป็นผู้นำ						
11	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
12	ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ท่านทราบถึงความต้องการหรือความคาดหวังในเรื่องงานจากท่าน					
13	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจท่าน เมื่อท่านได้ตัดสินใจหรือทำงานใดๆที่ผิดพลาดไป					
14	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง					
15	ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม					
16	เพื่อนร่วมทีมมีความน่าเชื่อถือและปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง
การทำงานเป็นทีม						
17	เพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือท่านเมื่อท่านตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
18	พนักงานในทีม มีความเป็นกันเองและให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่					
19	สมาชิกในทีมงานของท่านมีความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี					
20	บริษัทของท่านมีการทำงานเป็นทีมที่ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงาน					
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
21	สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
22	บริษัทมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
23	สถานที่ปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการทำงาน					
24	สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีเสียงดังรบกวนจนเกินไป					
25	สถานที่ปฏิบัติงานมีขนาดพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละ1 คำตอบ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง
ด้านความรู้สึก						
1	ท่านรู้สึกพอใจที่จะทำงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป					
2	ท่านพูดถึงบริษัทของท่านในแง่ดีกับบุคคลภายนอก					
3	ท่านรู้สึกว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทแห่งนี้					
4	ท่านมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับบริษัทแห่งนี้					
5	ท่านพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของบริษัทอย่างเต็มที่					
ด้านความต่อเนื่อง						
6	แม้ว่าท่านจะมีความรู้สึกอยากลาออกมากเพียงใดก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ก็เป็นสิ่งที่ยากจะเป็นจริงได้					
7	หากท่านตัดสินใจลาออกจากบริษัทในขณะนี้ จะทำให้หลายสิ่งในชีวิตของท่านยุ่งเหยิง					
8	ท่านคิดว่าเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่หลวง หากท่านลาออกจากบริษัทแห่งนี้					
9	ท่านคิดว่ายังมีทางเลือกน้อยเกินไป หากคิดจะลาออกจากบริษัทแห่งนี้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยน้อยอย่างยิ่ง
10	หากท่านลาออก ท่านจะเสียหลายสิ่งหลายอย่างที่บริษัทอื่นอาจให้ท่านไม่ได้เท่ากับบริษัทแห่งนี้					
ด้านบรรทัดฐาน						
11	ท่านคิดว่าท่านจะจงรักภักดีต่อบริษัทแห่งนี้ตลอดไป					
12	ท่านคิดว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ท่านจะอยู่ปฏิบัติงานกับบริษัทแห่งนี้ตลอดไป					
13	ท่านคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกนักที่จะลาออกจากบริษัทนี้ หากท่านได้รับข้อเสนอจากบริษัทใหม่ที่ดีกว่า					
14	ท่านเชื่อมั่นในคุณค่าของความจงรักภักดีต่อบริษัทใดบริษัทหนึ่งเพียงแห่งเดียว					
15	ท่านคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติงานกับบริษัทเพียงแห่งเดียวตลอดชีวิต ทำให้ได้รับโอกาสต่างๆในชีวิตที่ดีขึ้น					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ธีระวัฒน์ กาญจนเพชรทอง
วัน เดือน ปีเกิด	30 มีนาคม 2534
ที่อยู่	429 ถนนหมู่บ้านเศรษฐกิจ แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10160
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2555 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2558 วิศวกรฝ่ายประกันคุณภาพ บริษัท นิสสันมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2558 - พ.ศ. 2559 วิศวกรโครงการ บริษัท ไทรอัมพ์มอเตอร์ไซเคิลส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พ.ศ. 2559 - ปัจจุบัน ช่างอากาศยาน บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด
E-mail	kanchanapetthong@gmail.com

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้